

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Idadismo: Estereótipos Prescritivos sobre os Trabalhadores mais Velhos

António Miguel da Silva Rodrigues

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Miriam Rosa, investigadora integrada e Professora auxiliar convidada

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Idadismo: Estereótipos Prescritivos sobre os Trabalhadores mais Velhos

António Miguel da Silva Rodrigues

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Doutora Miriam Rosa, investigadora integrada e Professora auxiliar convidada

ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2022

Agradecimentos

Após longos anos de sacrifício e de muito estudo, esta etapa muito importante e que guardo muitas boas memórias está a acabar.

Quero agradecer a várias pessoas que foram muito importantes para que a conclusão dos meus estudos fosse possível.

Em primeiro lugar, quero agradecer à orientadora Doutora Miriam Rosa, pela incansável disponibilidade, paciência e por toda a dedicação que teve para ajudar-me em todos os momentos que eu necessitei.

Isto tudo não era possível sem o apoio dos meus familiares, mais em concreto à minha mãe, sem o esforço, dedicação e sacrifício da minha heroína, que sempre lutou para que eu e as minhas irmãs tivéssemos a oportunidade de estudar e ter uma vida melhor

Ao meu pai, que apesar de não estar presente, claramente ia estar muito orgulhoso de mim e iria ser um grande pilar na minha vida e no meu percurso académico.

Por último e não menos importante, também quero agradecer às minhas irmãs e ao meu cunhado, pelo apoio emocional que me deu forças para continuar a lutar para que os meus objetivos fossem alcançados.

Obrigado a todos, sem vocês não era possível.

Resumo

A presente dissertação tem como finalidade compreender o Idadismo face aos trabalhadores mais velhos, no âmbito do projeto Age@work. Foram analisados estereótipos prescritivos já identificados na literatura, nomeadamente Sucessão, Identidade e Consumo, dos jovens face aos trabalhadores mais velhos em Portugal (North & Fiske, 2013a). Foi realizado um estudo exploratório qualitativo, com 19 participantes, dos quais 12 são do sexo masculino e sete são do sexo feminino, situado em vários pontos de Portugal e uma participante situada em Timor-Leste. As entrevistas foram conduzidas em quatro *Focus Group*, em formato online, devido à situação pandémica, com base num guião semi-estruturado. Os resultados de uma análise de conteúdo mostraram expressões do estereótipo de Sucessão, em que vão ao encontro da literatura. No entanto, os estereótipos de identidade e consumo tiveram menos aplicabilidade ao contexto laboral. Foram também identificados novos estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais velhos, que serão importantes para incitar futuros estudos sobre esta temática. Nomeadamente, Diferença Social (Rural versus Urbano e Género), Evolução (Resistência em Aprender e Tecnologia), Sinergia (Complementaridade e Entreaajuda), Hierarquia (Cargo e Cultura) e Diferença de Idade. Também foi identificado duas novas subcategorias de Sucessão (Declínio das Capacidades e Obstáculos Externos).

Palavras-chave: Idadismo, Estereótipos Prescritivos, Sucessão, Identidade e Consumo

Código de classificação APA: 2910 Estrutura Social & Organizacional, 2860 Gerontologia, 3650 Atitudes Pessoais & Satisfação no Trabalho

Abstract

This dissertation aims to understand Ageism towards older workers, within the scope of the Age@work project. Prescriptive stereotypes already identified in the literature were analyzed, namely Succession, Identity and Consumption, of young people towards older workers in Portugal (North & Fiske, 2013a). A qualitative exploratory study was conducted with 19 participants, of which 12 are male and seven are female, located in various parts of Portugal and one participant located in Timor-Leste. The interviews were conducted in four *Focus Group*, in online format, due to the pandemic situation, based on a semi-structured script. The results of a content analysis showed expressions of the Succession stereotype, where they meet the literature. However, the stereotypes of identity and consumption had less applicability to the work context. New prescriptive stereotypes about older workers were also identified, which will be important in prompting future studies on this topic. Namely, Social Difference (Rural versus Urban and Gender), Evolution (Resistance to Learn and Technology), Synergy (Complementarity and Mutual Aid), Hierarchy (Position and Culture) and Age Difference. Two new subcategories of Succession (Declining Capabilities and External Obstacles) were also identified.

Keywords: Ageism, Prescriptive Stereotypes. Succession, Identity and Consumption

APA classification codes: 2910 Social Structure & Organization, 2860 Gerontology, 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction.

Índice

CAPÍTULO 1	1
Introdução	1
CAPÍTULO 2	3
Revisão da literatura	3
2.1. Idadismo	3
2.2 Idadismo no Mundo do Trabalho	6
2.3 Estereótipos Prescritivos	8
2.4 Teorias do Idadismo	10
2.4.1 Teoria da Gestão do Terror.....	10
2.4.2 Teoria da Identidade Social.....	11
2.4.3 Modelo do Conteúdo dos Estereótipos.....	11
2.4.4 Teoria da Internalização dos Estereótipos	11
2.4.5 Segregação de idade	12
2.4.6 Teoria da Ameaça Intergrupala.....	12
CAPÍTULO 3	15
Método	15
3.1 Participantes	15
3.2 Instrumentos/Guião	16
3.3 Procedimento	16
3.4 Análise de Dados	17
CAPÍTULO 4.....	19
Resultados	19
4.1 Quadro 1. Quadro Síntese das Categorias	21
4.2 Sucessão	24
4.2.1 Produtividade.....	25
4.2.2 Produtividade versus Experiência	26
4.2.3 Declínio de Capacidades	27
4.2.4 Obstáculos Externos.....	27
4.2.5 Poder Político.....	28

4.3	Identidade.....	28
4.4	Consumo	29
4.5	Diferença Social	30
4.5.1	Rural versus Urbano	30
4.5.2	Género	30
4.6	Evolução	31
4.6.1	Resistência em Aprender	31
4.6.2	Tecnologia	32
4.7	Sinergia	32
4.7.1	Complementaridade	32
4.7.2	Entreajuda	33
4.8	Hierarquia	33
4.8.1	Cargo	33
4.9	Diferença de Idade.....	34
CAPÍTULO 5		35
Discussão dos Resultados.....		35
Fontes.....		49
Referências Bibliográficas		51
Anexos		57

Índice de Quadros

4.1	Quadro Síntese das Categorias.....	21
-----	------------------------------------	----

Glossário de Siglas

IEFP.....	Instituto de Emprego e Formação Profissional
INE.....	Instituto Nacional de Estatísticas
J.....	Jovens
MI.....	Meia-idade

CAPÍTULO 1

Introdução

Portugal está a passar um fenómeno de envelhecimento demográfico, sendo um dos países mais envelhecidos da Europa, ao se posicionar na quarta posição na União europeia, atrás de países, nomeadamente como Itália, Grécia e Alemanha (Amaral & et al, 2019). Comparativamente aos dados adquiridos pela base de dados do Instituto Nacional de Estatística, em 2018 existiam 159 idosos por cada 100 jovens, em 2021 é perceptível um aumento da população idosa, ao existir 182 idosos por cada 100 jovens. Este aumento expressivo da população envelhecida pode ser prolongado em muito anos consecutivos, visto que está previsto em 2080 existirem 300 idosos por cada 100 jovens em Portugal.

Segundo os Censos de 2021, Portugal teve um aumento bastante acentuado da população idosa (> 65 anos), nos últimos dez anos (entre 2011 e 2021), este aumento foi de 20.6%. Foi a única faixa etária em que houve um aumento percentual nos últimos dez anos. Portugal teve uma diminuição da população jovem (0 – 14 anos) de -15.3%, da população jovem ativa (15 – 24 anos) de -5.1% e da população entre os 25 até aos 64 anos de -5.7%. De forma geral, a população portuguesa é constituída por 23.4% de idosos e meramente 12.9 % de jovens.

O idadismo, consiste na discriminação de um grupo de pessoas devido à sua faixa etária, em que todas as idades podem ser vítimas deste tipo discriminação. O idadismo diferencia dos outros tipos de discriminação, visto que é transversal a todos os indivíduos, porque os autores dos atos discriminatórios vão passar ou já passaram pela faixa etária das vítimas.

Apesar de Portugal ser um dos países mais envelhecidos na Europa, as pessoas mais velhas são alvos de discriminação devido à sua idade.

Segundo, os dados adquiridos, em 2000 pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), contratam-se poucos trabalhadores com idade avançada, visto que 3.4% dos desempregados na faixa etária dos 26 aos 35 anos voltaram ao ativo, enquanto somente 1.4% dos desempregados na faixa etária dos 46 aos 55 anos voltaram ao ativo (Marques, 2011).

O jornal Dinheiro Vivo, facultou que dados do Instituto Nacional de estatística (INE), sobre o desemprego trimestre do ano 2022, em que um terço dos desempregados estavam

nesta situação há mais de dois anos. Sendo que a situação atual de desemprego de longa duração foi agravada devido ao acentuado aumento de números de casos de homens com idade entre os 55 e os 74 anos e de pessoas com qualificações académicas

Esta dissertação, que consiste num estudo exploratório qualitativo, tem como objetivo analisar os estereótipos prescritivos identificados por North e Fiske (2012) face aos mais velhos, no contexto do trabalho. A realização deste estudo tem elevada importância para colaborar na recolha de dados empíricos para o projeto Age@work, e também devido a escassez de estudos anteriores desta temática na população portuguesa.

Os estereótipos prescritivos que vão ser estudados são nomeadamente, a Sucessão, a Identidade e o Consumo. A Sucessão, consiste no estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos não sabem quando dar o lugar aos jovens. A Identidade, consiste no estereótipo prescritivo que os mais velhos não devem estar nos locais mais direcionados aos jovens. O Consumo, consiste no estereótipo prescritivo que os mais velhos têm maior acesso ao consumo de recursos.

A dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo inclui a revisão da literatura, em que explica a história e descreve o Idadismo, de seguida descreve o que são os estereótipos descritivos e por fim a Teorias relacionadas com o Idadismo. O segundo capítulo, consiste na metodologia, em que descreve os participantes, os instrumentos utilizados e o guião, os procedimentos realizados para adquirir dados necessários para o estudo e a análise de dados. O terceiro capítulo, prende-se na demonstração dos resultados adquiridos e um quadro para mostrar os resultados, o número de citações e a descrição das categorias e das subcategorias. Por fim, o quarto capítulo, consiste na discussão dos resultados, a conclusão adquirida dos mesmos resultados, as suas limitações e considerações para futuros estudos.

Revisão da literatura

2.1. Idadismo

O conceito de Idadismo surgiu em 1969 pelo psicólogo americano Robert Butler, através de um estudo da discriminação dos moradores mais velhos no mercado imobiliário. Butler, concluiu que os moradores mais jovens percebiam que a presença de moradores mais velhos perto da sua área de residência, tinha como consequência a desvalorização do valor imobiliário e do prestígio da localidade (Marques, 2011). Sendo assim, Butler descreveu que o Idadismo é um conjunto de estereótipos e comportamentos discriminatórios dos mais jovens sobre as pessoas mais velhas (Iversen et al., 2009).

Com o avanço dos estudos, o conceito de idadismo tem sido alvo de alterações, em que deixou de ser rotulado de ser um fenómeno discriminatório exclusivo sobre a população mais velha (Marques, 2011). Sendo que, atualmente, o idadismo é descrito como um fenómeno discriminatório que afeta todas as faixas etárias (Marques, 2011). Por exemplo, no Reino Unido, os jovens têm maior percepção de serem alvo de discriminação devido a sua idade; no entanto, em Portugal é a população mais velha que é mais frequentemente percebida como alvo de discriminação devido à sua idade (Marques, 2011).

O idadismo inclui componentes afetiva, cognitiva e comportamental das atitudes, que se expressa em estereótipo, preconceito e discriminação.

O estereótipo, consiste nos processos cognitivos, através de recolha e memorização das informações de outras pessoas com características distintas e acabam por ser generalizadas (Cuddy et al., 2005). Os estereótipos sobre os mais velhos, advêm de características específicas, que por sua vez vão ser generalizadas a todas as pessoas que estão incluídas nessa faixa etária (Cuddy et al., 2005).

O preconceito, consiste nas reações afetivas e emocionais sobre outras pessoas com características diferentes (Steele et al., 2004). As atitudes sobre o Idadismo podem ser manifestadas de várias maneiras, muitas vezes de forma mais negativas, no entanto pode ser expresso forma mais aceitável como a piedade e paternalismo (Marques 2011).

A discriminação, consiste na exposição de comportamentos exagerados sobre pessoas com características diferentes (Palmore, 1999). Dando como exemplo: Os jovens podem associar um erro normal das pessoas mais velhas como um sinal de insanidade.

A discriminação contra as pessoas mais velhas, está muito presente na nossa sociedade e aparece de variadas formas e muitas vezes apresentadas de maneiras mais aceitáveis nos contextos sociais. A sociedade vê o envelhecimento como um processo normal, mas muitas vezes não se equaciona como um problema social (Cuddy, et al, 2005). Por exemplo, é bastante comum aparecer na TV publicidade de produtos cosméticos para combater o envelhecimento, as constantes piadas sobre os mais velhos muitas vezes comercializadas nos postais de aniversário e a caracterização de muitas personagens de filmes em que os mais velhos por ter limitações físicas, cognitivas e sexuais, depressivas, rígidos em aprender coisas novas e dependentes dos mais novos (Cuddy, et al, 2005).

Sendo que, o Idadismo pode ser expresso de várias maneiras, de forma negativa e mais benevolente (Palmore, 2001). O Idadismo expresso de forma negativa, pode apresentar em duas maneiras, sem malícia em que as pessoas desenvolvem um desconforto, ansiedade e medo de envelhecer, e com malícia, consiste nos comportamentos diretos e mais agressivos que marginalizam as pessoas mais velhas (Macdonald & Levy, 2016).

Existem vários estereótipos negativos no Idadismo, em que relacionam as pessoas mais velhas como incapazes e vulneráveis na sociedade, devido as suas limitações físicas e cognitivas (Palmore, 1999)

Nas limitações físicas, as pessoas mais velhas são descritas como portadoras de doenças que impedem de ter uma vida normal como os jovens têm, em que são estigmatizadas como incompetentes (Palmore, 1999). Do qual, o estereótipo que as pessoas mais velhas são portadoras de doenças que limitam as atividades físicas, também vai iniciar outro estereótipo, em que são estereotipados como sem utilidade, em que as pessoas mais velhas são consideradas inúteis para as tarefas normais do quotidiano e nas tarefas baseadas no trabalho (Palmore, 1999; Dobbs et al., 2008).

Nas limitações cognitivas, as pessoas mais velhas estão associadas ao declínio mental, sendo este progressivo com avanço da idade. Existe vários estereótipos, que descrevem as pessoas mais velhas com elevado grau de dificuldade em memorizar e aprender coisas novas (Palmore, 1999).

As limitações cognitivas das pessoas mais velhas, também podem estar associadas com as doenças mentais. Por exemplo a alzheimer, é uma doença muito comum nas pessoas mais velhas. Por sua vez. Estes estereótipos, podem ser generalizadas e caracterizar as pessoas mais velhas como senis (Palmore, 1999).

Os estereótipos sobre as pessoas mais velhas, não são exclusivamente sobre as limitações físicas e cognitivas, são mais complexas e muitas vezes não há um consenso sobre os estereótipos. Tais como os estereótipos relacionados com os fatores económicos. Sendo que, existe uma divisão de opiniões sobre as pessoas mais velhas, uns percebem que são mais ricos e outro percebem que são mais pobres (Palmore, 1999).

Esta divisão de opinião sobre as pessoas mais velhas, está relacionado com outro tipo de discriminação, nomeadamente a discriminação entre género. Existe uma maior tendência das mulheres mais velhas, especialmente as viúvas e as solteiras, são mais propensas a viver na pobreza do que os homens da mesma faixa etária (Burn et al., 2020). Isto por consequência, muitas das mulheres são obrigadas a ter uma pré-reforma para cuidar dos filhos e das tarefas domésticas (Burn et al., 2020). Esta discriminação também está associada com a discrepância salarial entre géneros, visto que independentemente das mulheres de usufruir de um curso superior e de um trabalho qualificado, independentemente das qualificações das mulheres, tem menor incidência do que os homens para obter cargos no topo da hierarquia organizacional (Barnett, 2005).

Enquanto, os estereótipos de que as pessoas mais velhas são mais ricas que os jovens, está relacionado com as pessoas mais velhas do género masculino, visto que tiveram mais oportunidades e melhores condições monetários ao longo da sua vida, em comparação com as mulheres da sua faixa etária e com os jovens que estão na fase inicial da sua vida laboral.

Apesar de muitos estereótipos sobre as pessoas mais velhas ter teor negativo sobre as suas vítimas. Palmore (1999), descreveu vários estereótipos positivos sobre as pessoas mais velhas, tais como que são mais simpáticos, sábios e de confiança.

Apesar dos estereótipos de que os trabalhadores mais velhos apresentam várias limitações no contexto laboral, tais como físicas e cognitivas, os trabalhadores mais velhos são visualizados com enorme inteligência social, em que apresentam enormes competências de interação com os clientes e com os colegas (Van Dalen et al., 2010).

A sabedoria é uma das características mais descritas dos trabalhadores mais velhos, visto que são caracterizados por obter uma inteligência cristalizada, que foi adquirida ao longo dos anos de experiência (Ng & Feldman, 2008). Independentemente, dos estereótipos das limitações físicas e cognitivas, os trabalhadores mais velhos têm enorme capacidade de resolver problemas no trabalho, visto que muitos deles são idênticos com problemas que já tiveram no passado (Ng & Feldman, 2008).

Os trabalhadores mais velhos, apesar de serem estereotipados que são menos produtivos e que apresentam uma postura de presenteísmo até que chegue a idade da reforma. No entanto, são os trabalhadores mais velhos que apresentam maior lealdade ao empregador, visto que os trabalhadores mais velhos sempre tiveram como objetivo de preservar o seu emprego a longo prazo e ser beneficiados com a sua lealdade (James et al., 2011).

Enquanto, o que diferencia dos trabalhadores jovens, são as condições de trabalho e o aumento gradual dos salários, no qual os jovens já não percebem que um emprego é para a toda a vida e apresentam uma menor lealdade à sua organização em comparação com os trabalhadores mais velhos (James et al., 2011).

2.2 Idadismo no Mundo do Trabalho

Segundo os estudos Gerontológicos, um indivíduo é considerado “velho” a partir dos 65 anos (Brossoie, 2010). O conceito de velho, pode ser distinguido em três grupos distintos, “*young-old*”, que vão dos 60 aos 69 anos, “*old-old*” que vão dos 70 aos 79 anos e os “*oldest-old*” que começam a partir dos 80 anos (Garfein & Herzog, 1995). Apesar de todos serem considerados velhos, são distintos nos seus estilos de vida, na maneira de pensar e se comportar (Abdel-Ghany & Sharpe, 1997). À medida que as pessoas passam de um grupo para outro, é esperado que tenham maiores dificuldades nas suas atividades quotidianas (Garfein & Herzog, 1995).

Contudo, o conceito de velho no mundo laboral é diferente do mundo social, sendo que um trabalhador é considerado velho muito antes de completar os 65 anos de idade. Porém, os conceitos de trabalhadores considerados mais velhos ainda apresentam muitas discordâncias. Um trabalhador mais velho pode ser considerado velho a partir dos 40 anos, apesar de ainda estar no seu auge das suas condições físicas e cognitivas. São considerados velhos devido a vários fatores, tais como estar a meio do período (entre os 16 anos e os 65 anos) e também por

ser uma fase que normalmente os trabalhadores apresentam uma estagnação na evolução da carreira e se conformam com o seu estatuto na organização (Ng & Feldman, 2008). No entanto, a American Association of Retired Persons, definiu que um trabalhador é considerado mais velho a partir dos 50 anos (Collins, et al, 2009).

Contudo, apesar destas definições sobre os trabalhadores mais velhos balancear entre os 40 e os 50 anos, existe casos idadistas mais extremos, em que é aconselhado a omitir a idade nos currículos a partir dos 35 anos, para não ser vítima de discriminação devido a sua idade, visto que muito entidades empregadoras já excluem pessoas qualificadas e no seu auge das suas capacidades físicas e cognitivas para as tarefas pretendidas, devido a um julgamento mal formado devido a sua idade (Marques, 2011).

Isto faz com que haja uma discriminação de idade dos empregadores no recrutamento, devido o facto de as empresas não contratarem pessoas considerada “velha”, baseados em estereótipos generalizados dos trabalhadores mais velhos, pensam que não são um investimento a longo prazo. Segundo, Choi (2009), apesar dos trabalhadores mais velhos apresentar um maior risco de ter lesões mais graves devido às suas limitações físicas, os trabalhadores mais velhos, através da experiência acumulada ao longo dos anos, são mais cautelosos nas suas tarefas laborais e têm menor índice de lesões no trabalho. Sendo muitas vezes injustificável a ausência de contratação de trabalhadores mais velhos, as empresas simplesmente são guiadas por estereótipos idadistas sem avaliação prévia das capacidades destes trabalhadores (Lössbroek et al., 2021).

Porém, a discriminação da idade no trabalho não está exclusivamente relacionada com a falta de recrutamento de pessoas mais velhas. Também existe atos discriminatórios relacionados com a idade no local de trabalho, visto que existe uma grande crença que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos que os trabalhadores jovens (Rupp et al., 2006).

Tal como, a idade da reforma decide quando o trabalhador deve deixar o seu trabalho, podendo ser rotulado de incapaz, independentemente da sua produtividade enquanto trabalhador (Palmore, 1999). Sendo que, um trabalhador pode ser considerado bastante capaz na realização das suas tarefas laborais, e quando passam para a idade da reforma, instantaneamente são rotulados de incapazes a dar continuidade carreira.

Outro tipo de discriminação relacionado com idade, são os empregadores impossibilitar a formação aos trabalhadores mais velhos para melhorar as suas capacidades e aprender novas técnicas. Pois percebem que não vale a pena o investimento, visto que não vão ser ativos a longo termo na empresa (Karpinska et al., 2015).

Tal como, esta falta de formação pode ser mais acentuada devido ao estereótipo da resistência de aprender, ou até mesmo a apresentação de resistência dos trabalhadores mais velhos, devido o aumento de ansiedade e de perceção de que não são capazes de aprender (Lee et al., 2009).

De forma geral, estes estereótipos são baseados em crenças que os trabalhadores mais velhos são menos competentes e menos adaptados às tarefas atuais (Marchiondo & et al, 2016). Existem vários estereótipos de que as pessoas mais velhas, são menos propensas a aprender novas técnicas, menos flexíveis, menos eficientes e apresentam uma menor capacidade física e cognitiva para as atividades laborais (Harris & et al, 2018; Ng & Feldman, 2012).

2.3 Estereótipos Prescritivos

No entanto, existe outros tipos de estereótipos dos jovens direcionados aos trabalhadores mais velhos, em que são originados devido à situação atual em que vivemos, em que afeta no contexto social e no contexto do trabalho.

Devido ao envelhecimento da população portuguesa e do aumento do desemprego em forma geral, que não só afeta as pessoas mais velhas, como também os jovens. Assim, os jovens sentem-se insatisfeitos, o que pode levar a que, por sua vez, culpabilizem a população mais velha pela situação atual.

Sendo assim, poderão ativar estereótipos prescritivos negativos sobre os trabalhadores mais velhos, relacionado a nível da saúde física e mental, tais como doenças, declínio mental e depressão, a nível estético, muitas vezes o envelhecimento é relacionado com a perda de beleza, como também está relacionado com questões sociais, tais como que as pessoas mais velhas são mais isoladas, são impotentes, já não têm utilidade e que são pobres (Palmore, 1999). Estes estereótipos são descritivos, descrevem como as pessoas mais velhas fazem e como são (Koenig, 2018).

Contudo, o foco do estudo são os estereótipos prescritivos, estes estereótipos consistem em percepções e expectativas do que as pessoas mais velhas deveriam fazer ou se comportar (North & Fiske, 2016).

Tal como já foi citado, apesar de existir uma grande discriminação sobre as pessoas mais velhas no contexto laboral, em que são menos propensos a ser recrutados, ou até mesmo quando estão no ativo são discriminados ao limitar as oportunidades de evoluir as suas capacidades (Marques, 2011). Por sua vez, o desemprego também afeta os mais jovens, no qual podem criar e fortalecer estereótipos pejorativos perante os trabalhadores mais velhos devidos à sua idade (North & Fiske, 2016).

Assim, os estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais velhos, advêm das crenças da população jovem como os mais velhos se devem comportar. O que pode gerar consequências nefastas, ao limitar recursos e oportunidades (North & Fiske, 2016).

Foram identificados três tipos de estereótipos prescritivos relacionados com o idadismo face aos mais velhos, nomeadamente sucessão, identidade e consumo (North & Fiske, 2013a)

Sucessão: é um estereotipo prescritivo que advém das expectativas que os mais jovens tem dos recursos e das posições sociais das pessoas mais velhos. São apologistas que vão ter mais oportunidades de trabalho se os mais velhos se aposentarem. A sucessão, consiste na percepção que vida social devia ser um ciclo de oportunidades, em que os mais velhos têm de se ausentar e dar o lugar aos mais novos, para terem as mesmas oportunidades (North & Fiske, 2013a).

Identidade: consta da utilização de recursos mais simbólicos, em que os espaços sejam repartidos para cada grupo de cada faixa etária. Muitos jovens defendem que certos espaços e atividades deviam estar limitados aos mais velhos, pois são estão mais enquadrados na cultura mais jovem. O estereótipo de identidade pode ser direto, como por exemplo frequentar um espaço mais direcionado aos mais jovens, e indireto, os mais velhos a utilizar comportamentos pouco comuns na sua faixa etária para demonstrar que estão na “moda” (North & Fiske, 2013a).

Consumo: consiste na utilização de recursos existentes para todos os elementos da sociedade. Contudo, os jovens são apologistas que deviam ser mais limitados para os mais velhos. É uma problemática a nível social, económico e político. Este estereótipo existe quando os mais novos defendem que os mais velhos não devem consumir recursos em

excesso, tais como assistência médica e espaços compartilhados (transportes públicos e etc) (North & Fiske, 2013a).

O estereótipo de Sucessão, é o único estereótipo diretamente relacionado ao contexto do trabalho, em que os jovens percebem que os trabalhadores mais velhos deviam desistir das suas vidas ativas, para os jovens suceder os seus lugares. No entanto, os estereótipos Identidade e Consumo, já não estão diretamente relacionadas ao contexto do trabalho. Sendo estes estereótipos relacionados ao contexto social, em que têm de ser contextualizados no mundo do trabalho e analisados para obter informações necessárias sobre estes estereótipos.

2.4 Teorias do Idadismo

Existem várias teorias/abordagens para explicar a origem do Idadismo. Nomeadamente, Teoria da Gestão do Terror, Teoria da Identidade Social, Modelo de Conteúdos do Estereótipos, Teoria da Internalização dos Estereótipos, Segregação Social e Teoria da Ameaça Intergrupala (Ayalon & Tesch-Romer, 2018; Bodner, et al, 2011; Chonody & Teater, 2016; Cuddy, et al, 2008; Levy, 2009; Hagestad & Uhlenberg, 2006; O'Connor & McFadden, 2012; Oh, et al, 2016; Swift &, et al, 2017; Van Wicklin, et al, 2020).

2.4.1 Teoria da Gestão do Terror

Esta teoria baseia-se no medo dos indivíduos em terminar o ciclo natural da vida, ou seja, morrer, sendo que o processo de envelhecimento é considerado algo negativo causando ansiedade e baixa autoestima. Muitos indivíduos criam estratégias defensivas, muitas das vezes irracionais para contrariar os seus medos, tais como a crença na imortalidade ou da estagnação do envelhecimento (O'Connor & McFadden, 2012).

Os jovens vêem os mais velhos como uma ameaça, visto que lembrar-se-ão que também vão envelhecer, tornando-se menos atraentes e mais propensos a ficar doentes. Por sua vez, os jovens começam a distanciar-se e a não partilhar espaços onde estão inseridas pessoas de idades avançadas, para prevenir o aumento da ansiedade. Estudos indicam que muitos jovens têm ansiedade quando visualizam pessoas mais velhas, está relacionado com o medo de morrer e também de envelhecer (Chonody & Teater, 2016).

2.4.2 Teoria da Identidade Social

A Teoria da Identidade Social, foi proposta por Tajfel e Turner em 1979 (Trepte, 2006). Esta teoria explica que as pessoas têm preferência nas pessoas que sejam parecidas e excluem pessoas com características diferentes (Trepte, 2006). Ao relacionar com o idadismo, esta teoria pode contribuir para explicar como os jovens têm atitudes negativas perante os mais velhos, devido o medo de passar de um grupo social para outro, ou seja, envelhecer (Van Wicklin, et al, 2020). Porém, também pode ocorrer o fenómeno de “idadismo intrageracional”, que acontece quando as pessoas não se identificam com o grupo social etário em que estão inseridas. Existe vários indícios que muitas pessoas não se identificam com as outras pessoas da mesma faixa etária. Estes indivíduos permanecem com as atitudes que tinham quando eram mais jovens (Bodner, et al, 2011).

2.4.3 Modelo do Conteúdo dos Estereótipos

O Modelo do Conteúdo dos Estereótipos, explica que os estereótipos são processos cognitivos que vão iniciar o preconceito (sentimentos) e a discriminação (comportamento). Por sua vez, os estereótipos não são obrigatoriamente negativos, podem ser positivos, negativos ou até ambivalentes (Cuddy, et al, 2008).

Em forma geral, os jovens têm estereótipos ambivalentes sobre os mais velhos, visto que têm a perceção que as pessoas mais velhas têm como característica positiva tais como serem bastante cordiais, mas também tem como característica negativa de serem incompetentes (Cuddy, et al, 2008).

2.4.4 Teoria da Internalização dos Estereótipos

A Teoria da Internalização dos Estereótipos, consiste na aceitação das vítimas dos estereótipos que são rotulados pelos outros. As pessoas mais velhas vão conformar os estereótipos negativos em que estão associados. Consiste num processo, muitas das vezes inconsciente, de aceitação das características sendo o mais conveniente para a sua idade (Levy, 2009).

Dando como exemplo, as pessoas mais velhas deixam de fazer determinados exercícios porque é normal não conseguir devido à sua idade. Este fenómeno tem efeitos negativos na autoestima, nos processos cognitivos e na saúde das pessoas mais velhas (Levy, 2009).

2.4.5 Segregação de idade

A segregação de Idade, é um processo bastante comum na nossa cultura. É suposto haver funções e deveres estabelecidos para cada faixa etária. Existe dois tipos de segregações devido à idade: os espaços sociais e o nível cultural. Nos espaços sociais, muitas das vezes não existe compatibilidade de haver uma junção de pessoas de várias gerações num único espaço social.

Dando como por exemplo, espaços noturnos, universidades, em que estão mais associados aos mais jovens.

Enquanto, as pessoas mais velhas deviam estar inseridas em espaços e atividade associadas às mais velhos, tais como a atividade no centro de dia e centro de jogos interativos como o bingo.

A segregação não consiste exclusivamente nos espaços e nas atividades que distinguem os mais jovens e os mais velhos. Também existe segregação a nível cultural, nomeadamente no vocabulário, no vestuário e nas preferências musicais. Este separatismo dos mais jovens e dos mais velhos, vai impulsionar nos mais jovens a formação de estereótipos perante os mais velhos (Hagestad & Uhlenberg, 2006).

2.4.6 Teoria da Ameaça Intergrupala

Cada ser humano está inserido dentro de um grupo social, em que partilham características idênticas, podem estar relacionados com a sua religião, etnia, classe social, nacionalidade e muito mais (Stephan et al.,2009). É bastante comum, um grupo social se sentir ameaçado por outro grupo social, essas ameaças podem ser realistas ou simbólicas (Oh, et al, 2016; Stephan et al., 2009).

As ameaças intergrupais realistas, estão associadas com o medo de um grupo social sofrer danos físicos e materiais de outro grupo, social através do uso de poder e de recursos. Geralmente, as ameaças estão relacionadas com tortura, morte, privação de cuidados médicos e de segurança e de perda de economias (Stephan et al., 2009).

As ameaças intergrupais simbólicas, estão associadas com o medo de um grupo social de perder o seu estatuto e a sua honra afetada, por consequência de outro grupo social. Geralmente, as ameaças estão relacionadas com a autoidentidade e a autoestima afetada (Stephan et al., 2009).

No caso do idadismo, os jovens sentem ameaçados de forma realista, quando as pessoas mais velhas gastam muitos recursos, principalmente nos cuidados de saúde e bem-estar, tal como os jovens podem sentir ameaçado de forma simbólica, quando as pessoas mais velhas intercetam nos espaços e utilizam comportamentos direcionados para os mais jovens (Swift & et al, 2017; North & Fiske, 2013b).

CAPÍTULO 3

Método

O presente estudo foi realizado no âmbito do projeto Age@work, que é financiado pela Fundação Francisco Manuel dos Santos, e realizado por parceria entre investigadores do ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa, Universidade Católica de Lisboa e Vlerick Business School. Este projeto teve início em fevereiro do ano 2020 e tem como objetivo estudar a discriminação baseada na idade no contexto laboral, identificando estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores jovens e analisando as suas consequências, enquanto adota uma perspetiva bidirecional, ao abordar também estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais velhos, já identificados na literatura, por exemplo North & Fiske, (2012). Os dados obtidos para este estudo enquadram-se, precisamente, nesta abordagem em relação aos trabalhadores mais velhos.

Nesta dissertação, foi realizado um estudo qualitativo. Os estudos qualitativos são métodos que diferenciam dos estudos quantitativos, sendo decorrida de forma mais livre e espontânea. Isto significa que a recolha de dados é o mais natural possível, sem muita formalidade e restritividade, em que pode ser guiada como se fosse uma conversa social (Levitt, et al, 2018). As formas de avaliação dos dados recolhidos são mais abstratas e devem ser interpretadas e decifradas, com a finalidade de obter maior conhecimento sobre os estereótipos prescritivos no Idadismo (Ospina, et al, 2018).

O *Focus Group*, é um tipo de abordagem qualitativa em que as entrevistas são realizadas a um grupo limitado de pessoas que vai representar uma população (Rabiee, 2004). O formato é bastante simplificado em que o procedimento na obtenção de dados através do diálogo flexível dos participantes sobre as temáticas pretendidas para o estudo que está a ser investigado (Wilkinson, 1998).

3.1 Participantes

Este estudo contou com 19 participantes, em quatro *Focus Group*. Doze são do sexo masculino e sete são do sexo feminino. Os participantes foram agrupados com base na sua idade cronológica e na autoidentificação enquanto trabalhadores jovens e trabalhadores de meia-idade. Os participantes são todos de nacionalidade portuguesa com exceção de um participante que é de nacionalidade brasileira. Estão situados em vários pontos de Portugal,

com exceção de uma participante que vive em Timor-Leste, têm diferentes áreas de formação e trabalho, tais como os seus hobbies nos tempos livres.

3.2 Instrumentos/Guião

As reuniões de *Focus Group*, iniciaram com a apresentação das entrevistadoras e dos participantes, para adquirir dados sociodemográficos, tais como a idade, nacionalidade, naturalidade, hobbies e profissão.

No decurso dos quatro *Focus Group*, foram feitas perguntas sobre o Idadismo de forma geral, depois o Idadismo no contexto do trabalho e por fim foram introduzidos os três estereótipos prescritivos (Sucessão, Identidade e Consumo), baseados nos estudos realizados por North e Fiske (2013).

Durante o procedimento do *Focus Group*, com o auxílio do guião de entrevista (Anexo A), foram realizadas perguntas com a intenção dos participantes responderem em formato livre. As perguntas tocavam em quatro pontos relacionados com a temática do Idadismo. Nomeadamente, a primeira pergunta foi exposta num formato mais aberto, em que foi questionado qual é a faixa etária (os jovens ou os mais velhos) é mais afetada com o Idadismo no local de trabalho.

O segundo ponto introduzido, foi mais direcionado aos trabalhadores mais velhos e os seus contratempos mundo laboral, em que foi pedido a opinião dos participantes e se já experienciaram, na vida profissional, algo relacionado com a problemática da pergunta.

O terceiro ponto introduziu os três principais estereótipos prescritivos, nomeadamente Sucessão, Identidade e Consumo. E questionou sobre estes estereótipos se estavam presentes no contexto laboral e se conseguiam dar exemplos.

O quarto e último ponto introduzido foi a questão sobre os pensamentos contraditórios que existem perante os trabalhadores mais velhos. Para ajudar no raciocínio dos participantes, foi dado com exemplos, que os trabalhadores mais velhos deviam estar mais abertos a novas experiências e que também deviam ter mais conhecimentos, e que deviam aceitar os conhecimentos dos trabalhadores mais jovens e que deviam ter mais experiência.

3.3 Procedimento

A angariação dos participantes foi realizada através do painel de estudos online da Universidade Católica. Cada participante aceitou o consentimento informado, para dar

continuidade ao estudo científico. O estudo foi aprovado pela comissão de ética da Universidade Católica

Os *Focus Group* foram realizados no início no mês de setembro no ano 2021, em formato online (plataforma zoom), devido à situação pandémica que atravessamos atualmente. Foi possível adquirir uma amostra de participantes situados em várias localizações do país e sem despende tempo para se reunir para participar no estudo.

As entrevistas dos quatro *Focus Group* tiveram uma duração de uma hora. Todos os participantes tiveram de ler e expressar o consentimento informado num formulário online, com a finalidade de esclarecer o anonimato e a confidencialidade dos dados dos participantes. Para recolher os dados essenciais para transcrição, foram gravadas as reuniões realizadas com os participantes, com os seus consentimentos, e esses dados pessoais foram guardados em *cloud*.

3.4 Análise de Dados

O material obtido dos *Focus Group* foi analisado através da análise de conteúdo. A análise de conteúdo, consiste numa análise qualitativa da informação obtida de formato interpretativo dos diálogos ou texto em estudo. Através da análise de conteúdo, é importante criar categorias baseadas da temática em estudo, e agrupar palavras ou expressões que se enquadram nessas categorias (Forman & Damschroder, 2007).

Através da análise de conteúdo, foi analisado a transcrição das quatro entrevistas de *Focus Group*, em que cada palavra e expressão foi inserida na sua respetiva categoria correspondente dos estereótipos prescritivos, Sucessão, Identidade e Consumo e as suas respetivas subcategorias.

Por sua vez, como a análise de conteúdos foi possível identificar novas categorias e subcategorias, tais como a Diferença Social dividida em duas subcategorias Rural versus Urbano e Género, Evolução dividida em duas subcategorias Resistência em Aprender e Tecnologia, Sinergia dividida em duas subcategorias e Complementaridade e Entajuda, Hierarquia dividida em duas subcategorias Cargo e Cultura e Diferença de Idade. Também foi descoberto duas novas subcategorias inseridas na categoria Sucessão, intituladas por Declínio das Capacidades e Obstáculos Externos.

CAPÍTULO 4

Resultados

As categorias propostas, baseadas de forma dedutiva em investigação anterior foram: Sucessão (Produtividade, Produtividade versus Experiência, Declínio das Capacidades, Obstáculos Externos e Poder Político), Identidade e Consumo. Porém com o avanço da recolha de dados, foram identificadas novas categorias e subcategorias, de forma indutiva: Diferença Social (Rural versus Urbano e Género), Evolução (Resistência em Aprender e Tecnologia), Sinergia (Complementaridade e Entreaajuda), Hierarquia (Cargo e Cultura) e Diferença de Idade.

A identificação das categorias e das subcategorias foram realizadas através do Microsoft Excel, exclusivamente por uma pessoa, sendo que houve a ausência de uma análise de uma segunda pessoa.

As categorias e as subcategorias identificadas foram, nomeadamente:

- Sucessão
 - Produtividade
 - Produtividade versus Experiência
 - Declínio das Capacidades
 - Obstáculos Externos
 - Poder Político
- Identidade
- Consumo
- Diferença Social
 - Rural versus Urbano
 - Género
- Evolução
 - Resistência em Aprender
 - Tecnologia
- Sinergia
 - Complementaridade
 - Entreaajuda
- Hierarquia
 - Cargo

- Cultura
- Diferença de Idade

4.1 Quadro 1. Quadro Síntese das Categorias

Categoria	Definição da categoria	Número total de citações da categoria	Subcategoria	Definição da subcategoria	Número total de citações da subcategoria
Sucessão	Os mais velhos não sabem quando dar o lugar aos jovens	129	Sucessão	Os mais velhos não sabem quando dar o lugar aos jovens	37
			Produtividade	Os jovens são mais produtivos que os mais velhos	13
			Produtividade versus Experiência	As recompensas deviam ser baseadas por produtividade em vez da experiência	39
			Declínio das Capacidades	Os mais velhos apresentam um declínio das suas capacidades físicas e cognitivas	14
			Obstáculos Externos	Os mais velhos não dão o lugar aos mais novos, devido a fatores externos	14
			Poder Político	Os mais velhos têm injustamente um enorme poder político	12
			Identidad	Os mais velhos não deviam estar nos sítios mais	19

e	direcionados para os jovens		direcionados para os jovens		
Consumo	Os mais velhos têm acesso a mais recursos do que os mais jovens	17		Os mais velhos têm acesso a mais recursos do que os mais jovens	17
Diferença Social	Existe diferenças sociais entre os mais velhos e os jovens	7	Rural versus Urbano	Os mais velhos das zonas rurais são mais resistentes à mudança e às novas tecnologias em comparação com os mais velhos das zonas urbanas.	5
			Género	Existe diferenças entre os mais velhos do género feminino e masculino.	2
Evolução	Os mais velhos apresentam uma estagnação na sua evolução	76	Resistência em Aprender	Os mais velhos apresentam maior resistência em aprender.	56
			Tecnologia	Os mais velhos têm elevada dificuldade em utilizar as novas tecnologias.	19
Sinergia	Os mais velhos e os jovens partilham os mesmos espaços e partilham ideias	25	Complementaridade	A experiência dos mais velhos complementa com os conhecimentos das novas tecnologias e das novas técnicas de trabalho dos jovens.	17
			Entreajuda	Existe um comportamento de entreajuda quando os mais velhos e os jovens estão juntos.	8

Hierarquia	Os mais velhos estão no topo da hierarquia em comparação aos jovens	7	Cargo	Os mais velhos têm mais cargos superiores em comparação aos jovens.	2
			Cultura	Os mais velhos são bastante respeitados na cultura portuguesa.	5
Diferença de Idade	Os mais velhos são associados a características cognitivas e comportamentais negativas. A velhice depende das características e não da idade biológica.	13		Os mais velhos são associados a características cognitivas e comportamentais negativas. A velhice depende das características e não da idade biológica.	13

4.2 Sucessão

A categoria Sucessão advém da teoria dos estudos de North e Fiske (2013), baseado no conceito que os trabalhadores mais velhos devem suceder os seus lugares aos jovens. esta categoria foi a mais mencionada, numa totalidade de 129 vezes. Os participantes tocaram vários pontos, tais como a importância da sucessão dos jovens no lugar dos trabalhadores mais velhos, a importância de os trabalhadores mais velhos manter os seus empregos e a resistência dos trabalhadores mais velhos de suceder o seu lugar aos jovens após a idade da reforma.

Muitos participantes de meia-idade (MI) e jovens (J), mencionaram a importância de os trabalhadores mais velhos dar o lugar aos jovens. Referiram que a sucessão deve acontecer quando os trabalhadores mais velhos chegam à idade da reforma, sendo a opção mais justa para todos os intervenientes. Assim davam mais oportunidades aos jovens, visto que existe uma grande taxa de desemprego da população jovem, como também é importante a população mais velha ter uma vida para além do trabalho, um *hobby* e socializar com a família e amigos.

“É normal, as pessoas de idade dar o lugar aos mais novos, devido ao desemprego. Não é porque os mais velhos são inúteis, talvez os mais novos têm de entrar no mercado, visto que o desemprego dos mais jovens está elevado, respetivamente à União Europeia” (Participante 1 MI1).

Outro ponto mencionado por uma participante de meia-idade, foi a importância de manter os trabalhadores mais velhos no trabalho:

“Não concordo com a sucessão, visto que é uma mais-valia essas pessoas estarem e manterem-se, muitas reformam-se e continuam ligados porque é uma mais-valia para todos” (Participante 3 MI1).

Por fim, o ponto mais mencionado pelos participantes jovens, foi a Resistência dos trabalhadores mais velhos em dar o lugar aos mais novos, após a idade legal da reforma.

“Pelo menos na área em que estou mais introduzido, na investigação na Universidade, também existe um problema que é os mais velhos recusam-se a reformar-se, ou se reformam não querem ir embora. Por sua vez, vai gerar aos mais jovens que não podem entrar na carreira, ou seja na função pública o limite acho que é até os 70 anos mesmo que queiram reformar não podem, mas muito professores universitários reformam-se e continuam no seu

gabinete da universidade. O que vai impedir os mais jovens ter carreira na investigação ou professor. Às vezes os mais velhos são empurrados para fora do trabalho, mas às vezes recusam-se a sair”. (Participante 2 J1).

4.2.1 Produtividade

A subcategoria Produtividade foi mencionada 13 vezes nos quatro *Focus Group*. Esta subcategoria, que pertence a categoria de Sucessão, consiste no estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos são menos produtivos que os trabalhadores jovens. Foram falados vários tópicos relacionados com a Produtividade, tais como as limitações físicas e falta de conhecimentos das novas tecnologias e das novas tendências de mercado dos trabalhadores mais velhos.

Um dos pontos mais falados sobre a produtividade, foram as limitações físicas dos trabalhadores mais velhos, que por sua vez ia destacar a produtividade dos trabalhadores jovens.

“Acho que por vezes, dependendo do cargo, pode haver algumas limitações físicas, possivelmente ao desempenho da função...”. (Participante 1 J1).

Durante os *Focus Group*, os participantes jovens e os de meia-idade partilhavam a mesma opinião que os trabalhadores jovens são portadores de maior conhecimento das novas tecnologias e das novas técnicas de trabalho. Ou seja, os trabalhadores jovens estão mais preparados para o mundo do trabalho, devido o avanço e da dependência das novas tecnologias na atualidade do mundo laboral.

“Atualmente é preciso muitos Skills, é preciso saber trabalhar no computador em várias apps da Windows e Microsoft e outras coisas. Eu noto que um gestor português de requisitar ou escolher pessoas com menos idade ou com maior versatilidade”. (Participante 3 MI2)

Também foi referenciado fatores sociais, que reforçam a hipótese de que os trabalhadores jovens são mais produtivos. Nomeadamente, a maior disponibilidade de tempo para trabalhar, visto que não têm uma agenda tão preenchida como os trabalhadores mais velhos.

“Considero que ter mais idade para algumas áreas é vantajoso devido à experiência e noutras áreas é vantajoso ser jovem devido à disponibilidade de tempo, visto que não têm grandes compromissos e não terem a agenda muito preenchida, mas isso tem muito a ver com o contexto que está inserido”. (Participante 3 MI2).

Em contrapartida, o mesmo participante mencionou que os trabalhadores mais velhos, apesar das limitações físicas, estão mais predispostos, a trabalhar horas extras e realizar tarefas a mais do que é pretendido. Enquanto os trabalhadores jovens, só estão dispostos a realizar as tarefas que estão estipuladas.

“...noto que os mais jovens por um lado se conseguem ter mais disponibilidade, por outro lado falta um bocadinho de dedicação, responsabilidade e empenho. Muitos jovens pensam que não é necessário empenhar um bocadinho mais do que é suposto nas suas funções”. (Participante 3 MI2).

4.2.2 Produtividade versus Experiência

A subcategoria Produtividade versus Experiência, que pertence a categoria Sucessão, foi mencionada 39 vezes ao longo dos quatro *Focus Group*. Esta subcategoria, consiste no estereótipo de que os trabalhadores mais velhos têm vantagens na promoção, visto que as empresas valorizam mais a experiência do que a produtividade.

Os participantes tiveram diferentes opiniões sobre esta subcategoria, em que uns citaram que os trabalhadores mais velhos devem ser mais valorizados e promovidos devido à sua experiência. Em contrapartida, outros participantes têm como opinião que a experiência não é um fator primordial para ser promovido sendo a produtividade mais importante.

Vários participantes jovens e de meia-idade são apologistas que os trabalhadores mais velhos devem ser valorizados devido à sua experiência:

“A idade dá estatuto, nas entrevistas de emprego procuram pessoas já com mais prática, é lógico que mais prática é igual a mais idade”. (Participante 1 MI2).

“...nós temos um orçamento para as horas extras e os mais velhos consomem o dobro das horas, consomem mais horas e as oportunidades são mais dadas a eles. Por um lado, concordo, porque a minha altura irá chegar e irá ser repartida da mesma maneira”. (Participante 4 J1).

No entanto, um participante de meia-idade mencionou que os trabalhadores deviam ser valorizados devido à sua produtividade e não devido a sua experiência:

“...salário e dos prémios que recebem e que se calhar já não mereciam, recebem devido à antiguidade. O que eu acho mal porque devia ser por mérito e não por antiguidade”. (Participante 3 MI2).

4.2.3 Declínio de Capacidades

A subcategoria Declínio de Capacidades, consiste no estereótipo que os trabalhadores mais velhos vão apresentar um declínio das capacidades físicas e cognitivas. Esta subcategoria, foi citada numa totalidade de 14 vezes nos quatro *Focus Group*, em que tocou em dois pontos relevantes: os trabalhadores mais velhos não têm a mesma energia como dantes, os trabalhadores mais velhos apresentam limitações físicas e, por fim, que os trabalhadores mais velhos têm ideias e práticas de trabalho ultrapassadas.

uma participante de meia-idade, mencionou que os trabalhadores mais velhos não têm a mesma energia como dantes:

“Há uma diferença entre os alunos que têm professores mais jovens, na faixa dos 50 anos, do que aqueles que têm professores com 60 e tal anos, não têm a mesma paciência, não estão tão dispostos a fazer formação só estão a contar os anos para se ir embora”. (Participante 1 MI2).

O outro tópico falado por participantes jovens e os de meia-idade, foi que os trabalhadores mais velhos apresentam limitações físicas:

“Acho que por vezes, dependendo do cargo, pode haver algumas limitações físicas, possivelmente ao desempenho da função, mas de resto não vejo outra justificação para isto ser plausível”. (Participantes 1 J1).

Por último, o tópico falado por participantes jovens e os de meia-idade, foi que os trabalhadores mais velhos têm ideias e práticas de trabalho ultrapassadas:

“Se calhar na sucessão, em que as enfermeiras chefes têm algumas ideias ultrapassadas e que já deviam ser atualizadas”. (Participante 2 J1).

4.2.4 Obstáculos Externos

A subcategoria dos Obstáculos Externos, que pertence a categoria Sucessão, é baseado no estereótipo que os trabalhadores mais velhos não sucedem os lugares aos jovens, devido a proteção que têm de fatores externos. Foi citada 14 vezes nos quatro *Focus Group*, por participantes jovens e os de meia-idade. Esta subcategoria, realça que os trabalhadores mais velhos não cedem o seu lugar aos jovens devido o aumento da idade da reforma. Sendo obrigados a trabalhar mais anos.

“À medida que a idade da reforma vai-se estendendo muita gente queria se reformar e não pode fazer, mas eu não vejo isso como sendo uma questão de expectativa. Isso é uma imposição externa, uma regra e uma alteração política que muda os incentivos das pessoas. Isso não quer dizer que muito não querem se afastar, muitos querem só que não podem”. (participante 3 J2).

“Por mais que os trabalhadores mais velhos queiram dar o lugar aos trabalhadores mais jovens, não podem, um professor só pode reformar-se aos 65 ou 66, às vezes até aos 67 anos” (Participante 1 MI2).

4.2.5 Poder Político

A subcategoria Poder Político, que pertence a categoria Sucessão, foi mencionada 12 vezes durante os quatro *Focus Group*, exclusivamente por participante de meia-idade. Esta subcategoria descreve que os trabalhadores mais velhos têm benefícios no local de trabalho, porque têm maior afinidade com os colegas com cargos superiores.

“...sinto que é negado essa parte da distribuição das turmas com maioríssimas dificuldades aos recém-contratados visto que são os últimos a chegar”. (Participante 2 MI1)

“Devia haver um limite de muito bons consecutivos nas avaliações, visto que muitos recebem ótimas avaliações devido aos seus conhecimentos com os avaliadores. E isso não dá incentivo para melhorar os serviços e podemos notar que o sector público precisa de melhorar”. (Participante 3 MI2).

4.3 Identidade

A categoria Identidade foi citada 19 vezes nos quatro *Focus Group*, por participantes jovens e os de meia-idade. A categoria Identidade, advém dos estudos de North e Fiske (2013), em que existe o estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos devem estar inseridos em trabalho e em espaço indicados para a sua faixa etária.

Durante os quatro *Focus Group*, foram realçados dois tópicos distintos, no qual existe uma segregação nos locais de trabalho devido à idade e a harmonia entre os trabalhadores de todas as idades.

No tópico da segregação dos trabalhadores nos locais de trabalho, devido à idade, foi mencionado por uma participante de meia-idade e dois participantes jovens.

“No início de carreira, efetivamente quando chegava ao local de trabalho parecia que havia sítios para determinado tipo de pessoas” (Participante 2 MII)

“As agências de publicidade é precisamente que a Participante 1 estava a falar, a média de idade está a rondar por volta dos 35 anos e se calhar 35 anos já é uma idade avançada”. (Participante 2 J1).

Por fim, no tópico harmonia entre os trabalhadores de todas as idades, foi mencionado por participantes jovens e de meia-idade.

“costume fazer almoços e jantares com o pessoal mais velho juntamente com o resto”. (Participante 4 MI1).

4.4 Consumo

A categoria Consumo foi citada 17 vezes durante as quatro *Focus Group*. Esta categoria advém dos estudos de North e Fiske (2013), consiste no estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos têm maior oportunidade de consumo em comparação com os trabalhadores jovens.

Os participantes jovens e os de meia-idade, realçaram que os trabalhadores mais velhos têm maior acesso nas oportunidades de receber horas extraordinárias.

“...nós temos um orçamento para as horas extras e os mais velhos consomem o dobro das horas, consomem mais horas e as oportunidades são mais dadas a eles”. (Participante 4 J1).

Apesar de haver algumas opiniões que os trabalhadores mais velhos consomem maior número de recursos. Alguns participantes jovens mencionaram que as pessoas mais velhas têm maior dificuldades de serem recrutados, ou de ser valorizados quando voltam ao ativo.

“Tem sido muito difícil de encontrar emprego, no qual uma de experiência de várias décadas pode ser desvalorizada em termos de pagamento. Não faz sentido pagar o mesmo a pessoa que tem trabalhado vários anos e a um recém-formado, porque a questão da idade e da experiência podiam ajudar”. (Participante 4 J2).

4.5 Diferença Social

A categoria Diferença Social, consiste no impacto que o contexto social tem no Idadismo, ou seja, a relação da idade com outras categorias sociais. Esta categoria foi mencionada sete vezes, em que foi dividida em duas subcategorias (Rural versus Urbano e Género).

4.5.1 Rural versus Urbano

A subcategoria Rural versus Urbano foi mencionada cinco vezes por uma participante jovem e um participante de meia-idade, falam que os trabalhadores mais velhos que vivem nas zonas rurais apresentam maior resistência para aprender e maior dificuldade em utilizar as novas tecnologias, comparativamente com os trabalhadores mais velhos que vivem nas zonas urbanas

“...eu trabalho em várias zonas, em cidades e em zonas rurais. Há muita diferença, as pessoas que trabalham numa instituição que seja próxima de uma cidade, são muito mais recetivas à exposição de adquirir conhecimentos do que propriamente as pessoas que trabalham no espaço mais pequeno como uma aldeia”. (Participante 5 J2)

No entanto, foi mencionado por uma participante jovem, que os trabalhadores mais velhos das zonas rurais podem apresentar estar disponíveis em aprender novas tecnologias.

“Apesar de estar no Alentejo e terem dito que as zonas rurais são mais difíceis de estarem abertas aprender, obviamente não são todas. Felizmente, muitas pessoas estão abertas para aprender, com outros temos um bocadinho de mais trabalho”. “Participante 2 J2”.

4.5.2 Género

A subcategoria Género realça as diferenças das trabalhadoras mais velhas do sexo feminino e dos trabalhadores mais velhos do sexo masculino. Esperava-se encontrar alguma interseção entre idade e género. Porém, esta subcategoria só foi mencionada de forma muito breve.

Durante o *Focus Group*, uma participante de meia-idade, mencionou que na sua experiência de trabalho, na sua área de formação, não existe diferenças entre os trabalhadores devido ao seu género.

“trabalhar na publicidade toda a gente se dá bem, não interessa a idade, não interessa o sexo”. “Participante 2 MI2”.

Outro ponto mencionado, foi a relação das diferenças sociais e o marketing direcionado para o consumo. Em que tentar segregar quais são os produtos que são indicados para cada faixa etária e para cada gênero.

“A parte do consumo eu concordo, desde a publicidade que a gente vê na televisão é bem direcionada e bem explícita de que é para uma pessoa e de que não é. Nós podemos ir para outros fatores, também são assim o machismo e o feminismo, um consumismo desenfreado”. Participante 1 MI2.

4.6 Evolução

A categoria Evolução foi mencionada 75 vezes durante os quatro *Focus Group*, sendo dividida em duas subcategorias, Resistência em aprender e Tecnologias.

4.6.1 Resistência em Aprender

A subcategoria Resistência em Aprender, foi mencionada 56 vezes ao longo dos quatro *Focus Group*. Esta subcategoria, advém do estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos apresentam maior resistência em aprender novas técnicas de trabalho e continuam a utilizar técnicas ultrapassadas.

Maioritariamente, os participantes jovens e os de meia-idade, disseram que os trabalhadores mais velhos têm maior resistência em aprender e obter novas ideias, porque valorizam a sua experiência e pensam que não precisam de aprender novas maneiras de trabalhar.

“Na minha experiência, não se dão o trabalho para aprender, dizem “eu sou velho” ou “na minha altura não havia nada disto”. (Participante 3 J1).

“O que acontece, é aprendemos coisas com o colega mais velho, mas o mais velho tem dificuldade em se adaptar a novas ideias na organização da equipa”. (Participante 4 MI1).

Contudo, uma participante jovem defendeu que os trabalhadores mais velhos apresentam um grande esforço para aprender coisas novas, independentemente das suas dificuldades.

“Se calhar têm mais resiliência e mais força de vontade de aprender do que mais novos que ali estão, não se deixam pela idade se ficar para trás e esforçam-se para saber igual aos outros ou até mais”. (Participante 4 J1).

4.6.2 Tecnologia

A subcategoria tecnologia foi mencionada 19 vezes ao longo dos quatro *Focus Group*. Esta subcategoria, consiste no estereótipo prescritivo que os trabalhadores mais velhos têm dificuldades em aprender e a utilizar as novas tecnologias.

A maioria dos participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores mais velhos têm maior dificuldade em trabalhar com as novas tecnologias, até que apresentam grande resistência em aprender a utilizar as novas tecnologias.

“Na minha experiência, é normal que os mais velhos não tenham tantas capacidades de mexer no computador e essas coisas, mas na minha experiência também são as pessoas que têm mais resistência para aprender”. (Participante 3 J1).

Porém, um participante jovem, mencionou que muitos trabalhadores mais velhos são persistentes em aprender a utilizar novas tecnologias.

“A nível de experiências e de aprendizagem, como é a área da vigilância, há sempre novas tecnologias aparecer a nível de sistemas e tudo. Os próprios mais velhos acabam por ser os que têm mais dificuldades em computadores e sistemas mais complexos, mas na equipa em que eu estou introduzido, eles demonstram força de aprender e tentar dominar as tecnologias que vão aparecendo”. (Participante 4 J1).

4.7 Sinergia

A categoria Sinergia foi mencionada 25 vezes, está dividida em duas subcategorias, nomeadamente a Complementaridade e a Entreeajuda.

4.7.1 Complementaridade

A subcategoria Complementaridade foi mencionada 17 vezes ao longo dos quatro *Focus Group*. Está estereotipado que os trabalhadores mais velhos são bastante experientes, mas apresentam lacunas na utilização das novas tecnologias e da implementação das novas técnicas laboral. Entanto, os trabalhadores jovens, são retratados como pouco experientes, mas são hábeis na utilização das novas tecnologias e nas novas técnicas laborais. Por sua vez, esta subcategoria consiste na complementaridade dos pontos forte dos trabalhadores mais velhos com os pontos fortes dos trabalhadores jovens.

Os participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram a importância da junção da experiência dos trabalhadores mais velhos com a energia e as novas ideias dos trabalhadores mais jovens para aumentar a produtividade de todos os trabalhadores.

“...é bom a interligação porque os mais velhos têm experiência e os mais novos têm energia e novas ideias. Acho que a identidade das duas se complementam em melhor funcionamento, é bom juntar os dois territórios de energia e experiência”. (Participante 5 MI1).

4.7.2 Entreajuda

A subcategoria Entreajuda, foi mencionada oito vezes nos quatro *Focus Group*, consiste na importância de aproveitar a experiência dos trabalhadores mais velhos e energia e novas ideias dos trabalhadores mais novos em que vão ajudar uns aos outros a preencher as suas lacunas.

Esta subcategoria foi mencionada pelos participantes jovens e de meia-idade.

“...eu trabalho com várias pessoas mais velhas e acho que há uma colaboração bastante grande entre os jovens e os menos jovens. Por exemplo na partilha de documentos, esta questão do confinamento em que se passou em ter aulas online, muitos dos professores nunca tiveram uma experiência de utilizar uma plataforma e acho que houve aqui muita partilha entreajuda entre os mais novos que podiam ajudar os mais velhos”. (Participante 2 MI2).

4.8 Hierarquia

A categoria Hierarquia foi mencionada sete vezes. Esta categoria relaciona o alto estatuto da população, está dividida em duas subcategorias, nomeadamente Cargo e Cultura.

4.8.1 Cargo

A subcategoria Cargo, foi mencionada duas vezes ao longo dos quatro *Focus Group*. Esta categoria consiste no alto estatuto dos trabalhadores mais velhos no mundo do trabalho, em que existe o estereótipo prescritivo é expectável nesta faixa etária terem um cargo superior.

Foi mencionado por uma participante de meia-idade, que os cargos de chefia estão ocupados por trabalhadores mais velhos.

“Na publicidade, mesmo que a maioria dos trabalhadores sejam mais jovens, os diretores criativos são mais velhos, 40 e tal por aí, outro nível senioridade”. (Participante 2 MI).

Porém, um participante jovem mencionou que a formação académica e laboral é um fator primordial para obter um cargo superior. Sendo que a idade não está relacionada com o cargo superior.

“se está num local mais primário em que a mão de obra não é tao qualificada o mais ou o mais novo vão ganhar igual e isso não se aplica na parte industrial. A não ser que seja um engenheiro, mas um engenheiro é um perto de 200 colaboradores”. (Participante 1 J2).

4.8.2 Cultura

A subcategoria Cultura, foi mencionada cinco vezes ao longo dos quatro *Focus Group*, através de dois participantes de meia-idade. Esta subcategoria, consiste no estereotipo de que as pessoas mais velhas são as mais sábias e as mais respeitadas no contexto familiar e social. Os participantes de meia-idade, retratam as pessoas mais velhas com alto estatuto, em que são vistos como indivíduos altamente respeitados e valorizados, tal como foram ensinados. Este respeito, indica que está inerente na cultural portuguesa.

“Eu respeito os mais velhos, porque foi assim que eu fui tive a educação”. (Participante 4 MI1).

4.9 Diferença de Idade

A categoria Diferença de idade foi mencionada 13 vezes nos quatro *Focus Group*. Esta categoria fala dos estereótipos prescritivos negativos, em que as pessoas mais velhas devem se comportar e pensar de uma forma mais negativa em comparação com as pessoas de outras faixas etárias. Sendo que, independentemente da idade da pessoa, se apresentar alguma característica relacionada com os estereótipos negativo dos mais velhos, será considerado como uma pessoa mais velha.

“Velho não está relacionado com a idade, mas sim as suas ações propriamente ditas. Independente com 20 anos, 30, 70 ou 80” (Participante 4 MI1).

“ninguém é velho, porque um velho pode ser uma pessoa mais nova que o velho. Depende do seu comportamento, para mim ser velho é isso, ser ignorante”. (Participante 2 MI1).

Discussão dos Resultados

A presente dissertação teve como objetivo compreender o Idadismo no trabalho em Portugal, através dos estereótipos prescritivos dos jovens sobre os trabalhadores mais velhos. Estudo foi orientado sobre as pesquisas de North e Fiske (2013), dos três estereótipos prescritivos, nomeadamente, Sucessão, Identidade e Consumo.

No decorrer da análise dos quatro *Focus Group*, foram trazidos os três estereótipos prescritivos já estudados por North e Fiske (2013). Por sua vez, também foram identificados novos estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais velhos, nomeadamente, Hierarquia, Evolução, Sinergia, Diferença Social e Diferença de Idade.

Após a análise da categoria Sucessão, os participantes jovens, tiveram fortes opiniões que os trabalhadores mais velhos quando chegam à idade legal da reforma, deviam sair para dar o lugar aos jovens. Mencionaram várias razões para sustentar as suas opiniões, tais como que os jovens são mais produtivos e estão mais atualizados às novas tecnologias. Enquanto os trabalhadores mais velhos deviam se reformar na idade legal da reforma, para dar o lugar aos jovens e também para criar, ao obter um novo *hobby*, estar mais tempo com a família e descansar. A opinião dos participantes jovens vai ao encontro com os dados empíricos, em que os jovens acreditam que têm menos oportunidades de trabalho porque os trabalhadores mais velhos continuam a ser ativos e a adiar a reforma (North & Fiske, 2013b)

A maioria dos participantes de meia-idade, partilham a mesma opinião dos participantes jovens, justificando que a taxa de desemprego da população jovem na União Europeia está elevada. Esta opinião dos participantes de meia-idade, poderá advir da sua faixa etária em que estão inseridos, ou seja, entre a transição de jovem para mais velho, que por sua vez vão ter uma opinião que beneficie ambos os lados (Ayalon et al., 2014). Por sua vez, vão defender uma solução que beneficie ambos os lados, em que os trabalhadores mais velhos devem reformar depois da idade da reforma para obter todos os seus direitos, e sem prolongar a sua carreira para dar oportunidade aos jovens.

Em contrapartida, só uma participante de meia-idade, tinha uma forte opinião que os trabalhadores mais velhos deviam continuar a trabalhar, independentemente de estar na idade legal da reforma ou até mesmo reformados, visto que são uma mais valia devido a grande experiência dos trabalhadores mais velhos. A opinião da participante meia-idade difere dos restantes participantes, provavelmente devido a intenção de preservar os seus interesses, ao

defender os direitos dos trabalhadores mais velhos, visto que a participante era uma das mais velhas na amostra do estudo. A posição da participante pode ser explicada através das Teoria da Identidade Social e Teoria da Ameaça Intergruppal. Em que a participante tem o interesse de preservar a continuidade da vida ativa dos trabalhadores mais velhos, com intenção de preservar o seu emprego, sendo que sente o seu emprego ameaçado com a sucessão dos jovens. No entanto, a opinião da permanência dos trabalhadores mais velhos no ativo, mesmo após a reforma, pode estar associada com a percepção de muitos trabalhadores mais velhos de que não estão financeiramente preparados para se reformar (Anderson et al., 2000).

A sucessão, tem cinco subcategorias que são a Produtividade, Produtividade versus Experiência, Poder Político, Declínio de Capacidades e Obstáculos Externos. Na subcategoria Produtividade, ao longo quatro dos *Focus Group*, os participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que a produtividade dos trabalhadores, não só é afetada devido às limitações físicas, como também a falta de conhecimentos das novas tecnologias e das novas práticas laborais. A opinião dos participantes jovens e os de meia-idade, vai ao encontro com os dados teóricos, que os trabalhadores jovens são mais produtivos, devido à elevada capacidade de ser criativos, com ideias inovadoras e ter elevada capacidade de utilizar as novas tecnologias (Van Dalen et al, 2010).

Para colmatar com os exemplos dados que os jovens são mais produtivos, um participante de meia-idade mencionou que os jovens têm maior disponibilidade de tempo em comparação com os trabalhadores mais velhos. Em contrapartida, os trabalhadores mais velhos, estão mais predispostos a efetuar tarefas extras, em contraste que os jovens fazem o mínimo do que é pretendido. Isto vem ao encontro de alguma literatura que afirma que os trabalhadores mais velhos apresentam uma atitude diferente dos trabalhadores jovens nas suas tarefas laborais. Apesar das suas limitações, os trabalhadores mais velhos têm maiores índices de ética de trabalho em comparação com os trabalhadores jovens, em que dão mais valor ao trabalho árduo, são mais pontuais, mais responsáveis e tiram menos dias de folga devido a casos de saúde (Gringart et al., 2005).

Na subcategoria Produtividade versus Experiência, é importante realçar, que um participante meia-idade afirmou que os trabalhadores mais velhos não deviam ser recompensados devido ao seu grau de experiência, mas sim devido à sua produtividade. A opinião do participante de meia-idade, pode estar relacionado com as vantagens que tem sobre os trabalhadores mais velhos, apesar ambas as faixas etárias terem elevada experiência cristalizada, os trabalhadores com idades entre os 30 aos 49 anos, estão no pico das suas

capacidades para ser mais produtivos do que os trabalhadores mais velhos (Kanfer & Ackerman, 2004; Prskawetz et al, 2006).

No entanto, um participante jovem, concorda que a experiência seja um ponto de avaliação para obter maiores recursos, visto que também tem esperança de um dia ser avaliado da mesma maneira. Podemos observar que esta afirmação não vai ao encontro dos estereótipos de sucessão, em que os jovens afirmam que os mais velhos não deviam ser avaliados pela sua experiência, mas sim pela sua produtividade (North e Fiske, 2013). A valorização da experiência do participante jovem, pode estar relacionado com o seu objetivo de ser valorizado no futuro devido a sua experiência, tal como os trabalhadores mais velhos são valorizados.

Em modo geral, a experiência advém dos conhecimentos adquiridos dos trabalhadores, sendo muito importante para a evolução das empresas. É notório, que os trabalhadores mais velhos têm uma vasta experiência de trabalho, principalmente quando estão inseridos na mesma área de trabalho há vários anos. Foi muito citado pelos participantes jovens e meia-idade, que os trabalhadores mais velhos são bastante importantes devido à sua experiência cristalizada, visto que já estão formatados através da cultura organizacional da empresa e ao ser excluídos, a empresa perde “sangue”. Também foi mencionado que a experiência dos trabalhadores mais velhos é muito importante, devido as crises económicas são cíclicas e a experiência é uma peça fulcral para ultrapassar essas crises existentes nas empresas.

Na subcategoria Produtividade versus Experiência, os participantes ao realizar as críticas que os trabalhadores mais velhos são sobrevalorizados devido à sua falta de produtividade, não fizeram uma comparação com os trabalhadores jovens. Em futuros estudos, é importante explorar se os trabalhadores jovens são recompensados quando apresentam maiores níveis de produtividade. Como tal, também é importante explorar a origem da diminuição da produtividade dos trabalhadores mais velhos, se está relacionada com o conformismo de ter um trabalho seguro e ser sobrevalorizado, ou se está relacionado com a diminuição das suas capacidades físicas e cognitivas.

Na subcategoria Poder Político, só os participantes de meia-idade mencionaram que os trabalhadores mais velhos têm regalias devido à boa relação com os superiores. Esta reação dos participantes meia-idade, pode estar relacionada com a sua faixa etária, em que estão entre as faixas etárias dos jovens e dos mais velhos, ou seja conseguem observar e compreender as perspetivas dos jovens e das pessoas mais velhas (Ayalon et al., 2014). Apesar dos participantes de meia-idade, não estarem na mesma faixa etária dos jovens,

conseguem observar que não têm os mesmos poderes políticos das pessoas mais velhas nos locais de trabalho.

Os participantes jovens não falaram sobre o poder político dos trabalhadores mais velhos, talvez porque já sabem que vão ter de começar no nível mais baixo da hierarquia organizacional e estão ainda a construir relações bilaterais com os colegas de trabalho, incluindo os trabalhadores com cargos de chefia. No entanto, é importante nos futuros estudos reter dados dos participantes jovens sobre o poder político dos trabalhadores mais velhos.

A subcategoria Declínio de Capacidades, os participantes jovens e os de meia-idade, foram unânimes em referir que os trabalhadores mais velhos apresentam limitações físicas e um decréscimo de energia para implementar as tarefas no trabalho. Porém, também foi mencionado pelos participantes, que os trabalhadores mais velhos são limitados nas capacidades, devido ao facto de apresentarem resistência em aprender novas técnicas de trabalho. A opinião dos participantes vai ao encontro com os estudos de North e Fiske (2013b), em que existe esta perceção generalizada de que ao passar do tempo existe um declínio das capacidades dos trabalhadores mais velhos.

Contudo, os participantes não mencionaram que os trabalhadores mais velhos apresentam uma resistência em admitir que não têm as mesmas capacidades que tinham noutros tempos, sendo importante explorar nos futuros estudos. A única resistência mencionada pelos participantes, foi relativamente a resistência em obter formações para melhorar e para se atualizar em contexto laboral. Esta menor frequência de formação, pode ser associado ao pensamento dos trabalhadores mais velhos estar próximos da reforma, sendo este percecionado como um investimento de recursos e de tempo desperdiçado para colaboradores que estão quase a entrar numa fase inativa no mundo laboral (Lallemand & Rycx, 2009).

Na subcategoria Obstáculos Externos, a maioria dos participantes de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores mais velhos não dão o lugar aos jovens, devido o aumento da idade da reforma. Sendo que os trabalhadores mais velhos são obrigados a permanecer ativos até uma idade elevada. Por sua vez, são criados estereótipos que os trabalhadores mais velhos ficam no ativo longos anos, por decisão própria sem pensar em dar oportunidades aos jovens. Apesar de ser uma imposição externa que não deixa os trabalhadores dar o lugar aos jovens para trabalhar. Atualmente existem leis do trabalho que protegem os trabalhadores de discriminação, dão a oportunidade de dar tratamento igualitário a todos os trabalhadores

independentemente da sua orientação sexual, seu género, etnia e também devido à sua idade (Ribeiro & Coimbra, 2007).

Contudo, foi mencionada outra problemática sobre os obstáculos externos: um participante de meia-idade comentou que muitas empresas fazem ultimatos a trabalhadores com muitos anos de trabalho, a entrar na pré-reforma. Muitas empresas apresentam comportamentos discriminatórios, em que aplicam modelos idadistas que dificultam a contratação de pessoas de meia-idade e com idade avançada, e uma maior tendência de empurrar os trabalhadores com mais tempo de casa para uma pré-reforma (Ribeiro & Coimbra, 2007).

As políticas implementadas em Portugal para defender os direitos dos trabalhadores mais velhos são muito complexas, apesar das empresas incentivar os trabalhadores mais velhos reformar mais cedo, também está a suceder gradualmente nos últimos anos o aumento da idade da reforma. Segundo o Diário da República, no Decreto de lei nº 187/2007, a idade norma para obter o direito à reforma é nos 66 anos e 7 meses de vida. Tal como foi mencionado por alguns participantes de meia-idade, os trabalhadores mais velhos são obrigados a permanecer ativos até a idade da reforma, e que a problemática da sucessão está fora do alcance dos trabalhadores mais velhos, devido a leis laborais que aumentam a idade da reforma. Podemos supor que os participantes de meia-idade estão mais sensibilizados sobre a imposição dos trabalhadores mais velhos permanecer ativos e impossibilitar sucessão dos seus lugares aos jovens, derivado dos obstáculos externos. Os participantes jovens, não mencionaram sobre os obstáculos externos, visto que se sentem mais injustiçados devido à falta de oportunidades que têm atualmente, devido à permanência dos trabalhadores mais velhos nos seus cargos.

A categoria Identidade consta da utilização de recursos mais simbólicos, em que os espaços sejam repartidos para cada grupo de cada faixa etária. Muitos jovens defendem que certos espaços e atividades devam ser limitados aos mais velhos, pois são estão mais enquadrados na cultura mais jovem. O estereótipo de identidade pode ser direto, como por exemplo frequentar um espaço mais direcionado aos mais jovens, e indireto, os mais velhos a utilizar comportamentos pouco comuns na sua faixa etária para demonstrar que estão na “moda” (North & Fiske, 2013b).

Só uma participante de meia-idade, que teve um comentário relacionado diretamente com local de trabalho, em que no início da carreira sentiu a presença de uma segregação dos

espaços no trabalho entre os trabalhadores mais velhos e os mais novos. Contudo, os restantes participantes jovens e de meia-idade, não se identificaram com a categoria da identidade, em que citaram que todos os colegas de todas as idades eram convidados em partilhar em atividades fora do contexto laboral, como por exemplo jantares.

Nota-se que os participantes não falaram muito da identidade em contexto do trabalho, maioria das citações foram sobre o contexto social. Não foi possível reter informações relevantes sobre a Identidade no trabalho. Esta escassez relação da Identidade com os participantes pode estar associada à situação atual da pandemia, em que participantes estiveram a trabalhar em formato remoto e não existia interação física com os colegas de trabalho. É importante focar nesta categoria em futuros estudos para reter dados relevantes para obter maior conhecimento sobre na Identidade dos trabalhadores no mundo organizacional.

A categoria Consumo, a maioria dos participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores mais velhos têm melhores salários do que os trabalhadores jovens. Um participante de meia-idade realçou que os vencimentos dos trabalhadores mais velhos não correspondem à sua produtividade. Tal como, um participante jovem afirmou que é justo os trabalhadores terem um salário maior que os jovens, visto que são mais experientes. Podemos observar que esta perspetiva positiva do participante jovem, está relacionado com a expectativa a longo de prazo de ser beneficiado tal como são os trabalhadores mais velhos.

As opiniões dos participantes jovens e os de meia-idade, não correspondem com a realidade de todos os trabalhadores mais velhos. Segundo um estudo realizado sobre diferenças salariais no Canadá por Boudarbat e colegas (2006), chegou à conclusão de que entre os anos 1980 até 2000, houve um aumento da discrepância salarial entre os trabalhadores com formação académica e dos trabalhadores sem formação académica. Porém, a diferença salarial diminuiu progressivamente entre os trabalhadores jovens e os trabalhadores mais velhos.

Apesar do grande contributo dos participantes em reter informações do consumo de recursos, mais em concreto sobre os maiores salários dos trabalhadores mais velhos. Era esperado ao longo das entrevistas dos Focus Group, que fosse mencionado, sobre as vantagens dos trabalhadores mais velhos em obter outros recursos, tais como obter baixas e seguros de saúde. Sendo assim, é importante nos futuros estudos explorar mais sobre vários tipos de recursos que os trabalhadores mais velhos têm vantagens em consumir mais.

A categoria Diferença Social consiste nos estereótipos prescritivos sobre as pessoas mais velhas, devido ao seu género, etnia, classe social e geográfico. Contudo, ao longo dos quatro *Focus Group*, os participantes mencionaram diferenças sociais dos trabalhadores mais velhos que vivem nas zonas rurais e nas zonas urbanas e no género.

A subcategoria Rural versus Urbano, alguns participantes jovens tinham como opinião, que os trabalhadores mais velhos que vivem nas zonas rurais são mais resistentes a aprender novos conhecimentos e novas tecnologias, em comparação com os trabalhadores mais velhos que vivem nas zonas urbanas. No entanto, uma participante jovem, mencionou que trabalha em zonas rurais e que já presenciou que as pessoas mais velhas estão predispostas a aprender.

Podemos associar que as pessoas mais velhas que vivem nas zonas urbanas poderão ter maior disposição em aprender novas tecnologias, quando estão acompanhadas por familiares mais jovens e também quando apresentam elevadas capacidades de coordenação motoras e cognitivas (Berners et al., 2015). As pessoas mais velhas que vivem nas zonas rurais, vivem num contexto mais isolado. Sendo que apresentam menor disposição para aprender novas tecnologias, devido a menor acessibilidade de contacto com jovens e de pessoas com formação para ensinar as novas tecnologias (Baker et al., 2017).

A subcategoria Rural versus Urbano, tem como limitação a falta de exploração dos participantes sobre as diferenças entre a população mais velha rural e a população mais velha urbana. Deixaram pontos relevantes para progresso do estudo, tais como a diferença do idadismo dos jovens sobre os trabalhadores mais velhos no contexto rural e urbano. É necessário explorar mais a fundo nas subcategorias Rural versus Urbano, nas diferenças entre o Idadismo existente nas zonas rurais e nas zonas urbanas. Tais como o impacto do idadismo devido a imigração da população jovem das zonas rurais para as zonas urbanas

A subcategoria Género, uma participante jovem, mencionou que na sua experiência de trabalho, não existe tratamento diferenciado devido a sua idade e género. No entanto, é importante explorar esta subcategoria em futuros estudos, para obter conhecimentos sobre as diferentes perceções dos jovens sobre os trabalhadores mais velhos do sexo feminino e do sexo masculino, tais como se o estereótipo das limitações físicas está mais direccionado às mulheres mais velhas, a relação da menor incidência de mulheres com cargos de chefia e a discriminação das trabalhadoras mais velhas devido à aparência física.

A categoria Evolução está dividida em duas subcategorias, nomeadamente Tecnologia e Resistência a Mudança.

A subcategoria Tecnologia, em modo geral os participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores mais velhos têm dificuldade aprender a utilizar as novas tecnologias. Sendo que, vai ao encontro de literatura que afirma que as pessoas mais velhas apresentam dificuldades na utilização das novas tecnologias, devido a sua iniciação tardia das novas tecnologias (Barnard, et al, 2013). Em contrapartida, a população jovem, foi logo introduzida no mundo tecnológico na escola, enquanto as pessoas mais velhas foram introduzidas no meio do percurso laboral (Barnard, et al, 2013). Muitas pessoas mais velhas, apresentam elevados níveis de stress e ansiedade quando estão expostos em momentos de utilização de ferramentas tecnológicas, que por sua vez vai dificultar na aprendizagem e na evolução. Essa alienação pode ocorrer argumentos defensivos, tais como “não consigo aprender” ou “sou muito velho” (Barnard, et al, 2013).

Contudo, uma participante jovem, mencionou que existe casos que os trabalhadores mais velhos, apesar de apresentar dificuldades em utilizar as novas tecnologias, esforçam-se para aprender a utilizar as novas ferramentas tecnológicas para continuar a ser produtivos no trabalho. Apesar de estar inerente que os trabalhadores mais velhos têm dificuldades em utilizar as novas tecnologias. Está comprovado que as empresas que são constituídas por uma grande variedade de trabalhadores de várias faixas etárias, no qual os mais velhos têm cargos de chefia, têm maior probabilidade de aderir às novas tecnologias (Meyer, 2007).

A subcategoria Resistência à Mudança, ao longo dos quatro *Focus Group*, os participantes jovens e os de meia-idade tinham diferentes opiniões sobre a resistência a mudança dos trabalhadores mais velhos. A maioria dos participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores mais velhos tinham dificuldade em aprender novas técnicas de trabalho e apresentavam resistência a novas ideias. O que vai ao encontro à literatura que refere que existe uma grande resistência à mudança nas práticas laborais dos trabalhadores mais velhos, sendo que preferem manter as práticas antigas em vez de aprender novos métodos de trabalho (Brooke & Taylor, 2005). No entanto, uma participante jovem, mencionou que teve uma colega de trabalho que era mais velha e que se esforçava para aprender novas técnica de trabalho e estava sempre proativa para evoluir.

Apesar de existir o estereótipo que os trabalhadores mais velhos terem maiores dificuldades em desenvolver as suas Skills e aprender novas técnicas de trabalho, o grau de

satisfação no seu local de trabalho está negativamente relacionado com a resistência a mudança dos trabalhadores mais velhos (Hennekam, 2015).

Podemos concluir, que a resistência a mudança dos trabalhadores mais velhos está inerente ao tipo de interação que têm com os seus colegas de trabalho e com a sua entidade empregadora. É importante os trabalhadores mais velhos estarem inseridos numa cultura organizacional que satisfaça e que valorize os trabalhadores. Muitos casos em que os trabalhadores mais velhos não apresentam evolução das suas Skills e aprendem novas tecnologias estão relacionados com a falta de formação das entidades empregadoras, devido a julgamentos errados das capacidades dos trabalhadores mais velhos (Karpinska et al., 2015).

A categoria Sinergia, está dividida em duas subcategorias, Complementaridade e Entreajuda.

A subcategoria complementaridade, os participantes jovens e os de meia-idade, mencionaram que os trabalhadores jovens e os trabalhadores mais velhos deviam trabalhar juntos, visto que se complementam. Justificaram que os pontos fracos dos trabalhadores mais velhos são os pontos fortes dos trabalhadores jovens, e vice-versa, uma vez que, os trabalhadores mais velhos são mais experientes e os trabalhadores jovens ainda não têm muita experiência de mercado. Em contrapartida, os trabalhadores jovens estão mais a par das novas tendências de mercado e das novas tecnologias e os trabalhadores mais velhos apresentam dificuldades em se adaptar às nossas tendências de mercado e às novas tecnologias.

A opinião dos participantes vai ao encontro aos dados empíricos, a junção de trabalhadores mais velhos e trabalhadores mais jovens é bastante benéfica, visto que se complementam devido a experiência dos trabalhadores mais velhos e o conhecimento das novas tendências e das novas tecnologias dos trabalhadores jovens (Brooke & Taylor, 2005).

Apesar de não ter sido falado nos *Focus Group*, a complementaridade dos trabalhadores jovens e dos trabalhadores mais velhos, é bastante benéfica no aumento da produtividade laboral, mas também no bem-estar dos trabalhadores, visto que os trabalhadores jovens vão sentir-se valorizados ao partilhar as suas ideias e os seus conhecimentos com os seus colegas mais velhos, e os trabalhadores mais velhos ao interagir e ajudar, vão ter a perceção de ser úteis e ser mentores dos colegas mais novos, como também vão perceber que são mais jovens e vividos ao interagir com colegas mais novos (Brooke & Taylor, 2005).

Podemos concluir que todos os participantes jovens e os de meia-idade, concordam que os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores jovens devem trabalhar juntos pois os trabalhadores mais velhos têm experiência, mas têm falta de conhecimento tecnológicos e das novas tendências de mercado. Enquanto os trabalhadores jovens estão mais atualizados nas novas tecnologias e nas novas tendências de mercado, porém não têm a mesma experiência dos trabalhadores mais velhos. Por consequência, pontos fortes e os pontos fracos dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores jovens se complementam.

A subcategoria *entrajuda*, consiste na integração dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores jovens vai originar comportamentos de *entrajuda*.

Os participantes jovens e os de meia-idade têm como opinião que é importante os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores jovens trabalhar juntos, para que haja um comportamento de *entrajuda* dos trabalhadores ao relacionar com a experiência dos trabalhadores mais velhos e os conhecimentos das novas tecnologias e de novas *Skills* dos trabalhadores jovens. As citações dos participantes vão ao encontro com os dados teóricos, em que a junção de trabalhadores de várias idades vai potencializar *entrajuda*. A relação de ajuda pode ser bilateral, em que os colaboradores mais novos podem ajudar os colegas mais velhos a aprender novos métodos de trabalho para que sejam mais produtivos, ao ensinar as novas tendências, novos conceitos de trabalho e manusear as novas tecnologias (Gerpott, et al, 2017).

Podemos concluir que todos os participantes, de todas as idades, concordam que todos os trabalhadores têm características que sejam benéficas para aumentar a produtividade. Apesar de existir uma distinção das características dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores jovens, nomeadamente os conhecimentos das novas tecnologias e das novas tendências de mercado, e a vasta experiência cristalizada dos trabalhadores mais velhos. Os participantes concordam que essas diferenças não sejam algo negativo e que a integração dos trabalhadores mais velhos e dos jovens seja benéfica para a produtividade, visto que a complementaridade faz com que sejam mais produtivos devido ao processo *entrajuda* dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores jovens.

A categoria *Hierarquia*, está dividida em suas subcategorias, *Cargo* e *Cultura*.

A subcategoria *Cargo*, foi citado pelos participantes de meia-idade que os trabalhadores mais velhos têm elevados cargos nas empresas em que trabalham, até nas áreas que são

dominadas por trabalhadores jovens. No entanto, a categoria da Hierarquia de cargo foi poucas vezes mencionada, em que foi expresso de forma breve ao longo dos quatro *Focus Group*.

Apesar de ser um estereótipo bastante comum que os trabalhadores mais velhos têm maior prevalência a cargos superiores em comparação com os trabalhadores jovens, há evidências que os trabalhadores mais velhos não têm as mesmas oportunidades que os colegas mais jovens têm de ter formações e evoluir na carreira. Esta falta de oportunidade de os trabalhadores mais velhos obterem formação, está relacionada com estereótipo que os trabalhadores mais velhos têm dificuldade de aprender novas técnicas e também porque vão estar pouco tempo na empresa (Kunze et al, 2013).

Ao longo dos quatro *Focus Group*, não existe evidência dos participantes jovens sobre os cargos dos trabalhadores mais velhos. É importante nos futuros estudos reter dados dos participantes jovens sobre os estereótipos dos cargos dos trabalhadores mais velhos. Tal como também é importante avaliar o nível de discriminação dos trabalhadores mais velhos com cargos de chefia devido ao seu grau de habilitações literárias.

Sendo assim, podemos concluir, apesar dos trabalhadores mais velhos deterem mais frequentemente cargos superiores, é plausível que tenham sido obtidos antes da idade avançada no contexto laboral, ou seja os trabalhadores jovens têm mais oportunidades de subir na hierarquia da empresa e preservar o seu cargo a longo prazo, no qual os trabalhadores mais velhos têm menor tendência a subir de estatuto nas empresas.

A subcategoria Cultura, houve duas vertentes mencionadas muito breve, nomeadamente que as pessoas mais velhas são bastantes respeitadas em Portugal e que na cultura asiática existe maior respeito sobre as pessoas mais velhas, em comparação com Portugal.

Normalmente, os povos asiáticos estão relacionados com uma cultura positiva perante as pessoas mais velhas, em que dão bastante valor à família e idolatram os membros mais velhos. No entanto, na cultura ocidental as pessoas mais velhas são alvos de estereótipos negativos (Löckenhoff et al, 2009). Contudo, atualmente a cultura asiática, no contexto do respeito das pessoas mais velhas, está a se tornar cada vez mais idêntica à cultura ocidental, consequentemente devido ao crescimento económico e o aumento da urbanização nos países asiáticos. Com esta evolução demográfica e económica na Ásia, as pessoas mais velhas começaram a ser consideradas pouco produtivas, menos instruídas e menos sábias (Yun &

Lachman, 2006). No entanto, ainda existe maior incidência de haver respeito e aceitação de os membros mais velhos terem estar no topo da hierarquia no núcleo familiar, não devido aos valores tradicionais, tais como sabedoria, mas simplesmente porque são mais velhos (Löckenhoff et al, 2009)

Podemos relacionar que os participantes que mencionaram que têm um enorme respeito pelas pessoas mais velhas, pertencem ao grupo de participantes de meia-idade. Enquanto, que a participante que mencionou que a cultura Asiática respeita mais as pessoas mais velhas em comparação com Portugal, pertence ao grupo de participantes jovens. Podemos supor que os portugueses de meia-idade vivem num meio que respeitam mais as pessoas mais velhas do que os jovens portugueses. Apesar das citações dos participantes de meia-idade da participante jovem, existe pouca evidência dos participantes, principalmente dos jovens no contexto da subcategoria Cultura. É importante nos futuros estudos explorar sobre a posição hierárquica das pessoas mais velhas na sociedade, como os jovens percecionam as pessoas mais velhas no contexto social e se tem impacto no contexto laboral

A categoria Diferença de Idade, ao longo dos quatro *Focus Group* dois participantes de meia-idade afirmaram que ser velho não está relacionado com idade, mas sim com os comportamentos e a personalidade. Descreveram a velhice de maneira negativa, em que implicitamente estão a relacionar que as características mais indicadas com as pessoas mais velhas são inferiores com as características dos jovens. Dando como exemplo, “que ser velho é ser ignorante”. Os dois participantes que deram opiniões contextualizadas sobre a categoria Diferença de Idade, pertencem ao grupo de participantes de meia-idade. Estas afirmações podem estar relacionadas com a tentativa de desassociar que pertencem na mesma faixa etária dos trabalhadores mais velhos.

Em modo geral, a realização desta dissertação foi bastante importante para compreender os estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais velhos. Uma vez que o número da população mais velha ativa está a aumentar devido o envelhecimento da população portuguesa, e a falta de informação e de sensibilização sobre a problemática do Idadismo em Portugal no contexto laboral.

O objetivo do estudo consiste em analisar os três tipos de estereótipos prescritivos, relacionados com a Sucessão, Identidade e Consumo. Tal como foi pretendido, ao longo do estudo, os participantes mencionaram aspectos que relacionados com os três estereótipos prescritivos, como também foi incluído novos estereótipos prescritivos no estudo.

No procedimento do estudo, houve algumas limitações em relação à criação das novas categorias e da contagem dos mesmos, em que foi realizado por mim. Sendo que, categorização dos estereótipos e a contagem do número de vezes foi citado ao longo dos quatro *Focus Group*, devia ser analisado por mais codificadores para ter resultados mais fidedignos, nomeadamente um nível de acordo inter-juízes.

A dissertação foi essencial para compreender melhor sobre os estereótipos prescritivos sobre os trabalhadores mais velhos, sendo um estudo inovador em Portugal sobre o Idadismo no contexto laboral. Com os dados retidos sobre os estereótipos prescritivos Sucessão, Identidade e Consumo, e com a descoberta dos novos estereótipos, nomeadamente Diferença Social, Evolução, Sinergia, Hierarquia e Diferença de Idade. Foi muito perceptível para compreender com maior eficácia sobre os vários tipos de estereótipos idadistas sobre os trabalhadores mais velhos.

Sendo a dissertação, ter uma elevada importância, não só para tomar maior conhecimento sobre o Idadismo no contexto laboral, como também para sensibilizar as organizações e os trabalhadores sobre esta temática. Sensibilizar as entidades empregadoras e os trabalhadores jovens, sobre os comportamentos discriminatórios que os trabalhadores mais velhos possam ser alvos, tal como rotular os trabalhadores mais velhos como devem se comportar, ao limitar as oportunidades dos trabalhadores mais velhos, na formação e no recrutamento, sendo muitas das vezes as causas da origem de estereótipos idadistas sobre os trabalhadores mais velhos, mais em concreto em aprender novas *Skills* e novas tecnologias.

Sensibilizar que os trabalhadores podem ser rotulados de “velhos” muito precoce, apesar de apresentar todas as capacidades físicas e cognitivas para serem eficazes nas tarefas laborais.

Tal como os trabalhadores jovens podem compreender que é mais enriquecedor trabalhar com os trabalhadores mais velhos, devido aos comportamentos de ajuda e de cooperação para beneficiar dos seus pontos fortes para ambas todos os trabalhadores evoluir e para serem mais produtivos.

A dissertação também pode ajudar os trabalhadores mais velhos a não se conformar com estereótipos errados relacionados com a sua faixa etária, usufruir ao máximo as suas capacidades para combater os estereótipos idadistas de que possam ser alvos.

Em modo geral, a dissertação tem uma elevada importância para ajudar as empresas e os trabalhadores a fazer julgamentos com fundamento e de forma individual, sem rotular os trabalhadores mais velhos através da generalização.

Também para impulsionar agregação de todos os trabalhadores de todas as faixas etárias para próprio benefício, para juntar a experiência, inovação e os conhecimentos tecnológicos para serem mais produtivos, e também para não utilizar comportamentos discriminatórios sobre os trabalhadores mais velhos, que são muitas vezes errados.

Para finalizar, apesar das suas limitações, este estudo foi essencial para recolher dados inovadores para compreender com maior perfeição sobre o Idadismo sobre as pessoas mais velhas no contexto laboral em Portugal. Sendo que, abriu portas para futuros estudos para reter dados essenciais para desenvolver e compreender melhor sobre esta temática no contexto social português.

Fontes

<https://impulsopositivo.com/censos-2021-seniores-representam-234-da-populacao-portuguesa/>

<https://www.dinheirovivo.pt/economia/nacional/mais-de-um-terco-dos-desempregados-esta-sem-emprego-ha-mais-de-dois-anos-15106823.html>

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=406534255&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt

<https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/53-2021-159174081>

Referências Bibliográficas

- Abdel-Ghany, M., & Sharpe, D. L. (1997). Consumption patterns among the young-old and old-old. *Journal of Consumer Affairs*, 31(1), 90–112. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.1997.tb00828.x>
- Amaral, I., Santos, S. J., Daniel, F., & Filipe, F. (2019). (In)visibilities of Men and Aging in the Media: Discourses from Germany and Portugal. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 11593 LNCS, 20–32. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22015-0_2
- Anderson, M., Yaojun, L. I., Bechhofer, F., McCrone, D., & Stewart, R. (2000). Sooner rather than later? Younger and middle-aged adults preparing for retirement. *Ageing and Society*, 20(4), 445–466. <https://doi.org/10.1017/S0144686X99007837>
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction With Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Ayalon, L., Doron, I., Bodner, E., & Inbar, N. (2014). Macro- and micro-level predictors of age categorization: results from the European Social Survey. *European Journal of Ageing*, 11(1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/s10433-013-0282-8>
- Ayalon, L., & Tesch-Römer, C. (2018). Contemporary perspectives on ageism. Springer Nature. <https://doi.org/10.1093/geroni/igx004.044>
- Baker, S., Warburton, J., Hodgkin, S., & Pascal, J. (2017). The supportive network: rural disadvantaged older people and ICT. *Ageing & Society*, 37(6), 1291–130. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000350>
- Barnard, Y., Bradley, M. D., Hodgson, F., & Lloyd, A. D. (2013). Learning to use new technologies by older adults: Perceived difficulties, experimentation behaviour and usability. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1715–1724. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.006>
- Barnett, C. (2005) Ageism and sexism in the workplace. *Generations* 29(3), 25–30.
- Berner, J., Rennemark, M., Jogr eus, C., Anderberg, P., Sk oldunger, A., Wahlberg, M., Elmst ahl, S., & Berglund, J. (2015). Factors influencing Internet usage in older adults (65 years and above) living in rural and urban Sweden. *Health Informatics Journal*, 21(3), 237–249. <https://doi.org/10.1177/1460458214521226>

- Bodner, E., Cohen-Fridel, S., & Yaretzky, A. (2011). Sheltered housing or community dwelling: quality of life and ageism among elderly people. *International Psychogeriatrics / IPA*, 23(8), 1197–1204. <https://doi.org/10.1017/S1041610211001025>
- Bongaarts, J., & Zimmer, Z. (2002). Living arrangements of older adults in the developing world: an analysis of demographic and health survey household surveys. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), S145-S157. <https://doi.org/10.1093/geronb/57.3.S145>
- Boudarbat, B., Lemieux, T., & Riddell, W. C. (2006). Recent trends in wage inequality and the wage structure in Canada. *Dimensions of inequality in Canada*, 273-306.
- Brooke, L., & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing and Society*, 25(3), 415–429. <https://doi.org/10.1017/S0144686X05003466>
- Brossoie, N. (2009). Social gerontology. In R. Robnett, & W. Chop (Eds.), *Gerontology for the health care professional*, 19-52.
- Burn, I., Button, P., Figinski, T. F., & McLaughlin, J. S. (2020). Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women. *Public Policy & Aging Report*, 30(3), 101–106. <https://doi.org/10.1093/ppar/praa017>
- Choi, S. D. (2009). Safety and ergonomic considerations for an aging workforce in the US construction industry. *Work*, 33(3), 307–315. <https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0878>
- Chonody, J. M., & Teater, B. (2016). Why do I dread looking old?: A test of social identity theory, terror management theory, and the double standard of aging. *Journal of Women and Aging*, 28(2), 112–126. <https://doi.org/10.1080/08952841.2014.950533>
- Collins, M. H., Hair, J. F., & Rocco, T. S. (2009). The older-worker-younger-supervisor dyad: A test of the reverse pygmalion effect. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 21–41. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20006>
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 40, pp. 61–149). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(07\)00002-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(07)00002-0)
- Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This Old Stereotype: The Pervasiveness and Persistence of the Elderly Stereotype. In *Journal of Social Issues* (Vol. 61, Issue 2).
- Dobbs, D., Eckert, J. K., Rubinstein, B., Keimig, L., Clark, L., Frankowski, A. C., & Zimmerman, S. (2008). An ethnographic study of stigma and ageism in residential care or assisted living. *The Gerontologist*, 48(4), 517-526. <https://doi.org/10.1093/geront/48.4.517>

- Forman, J., & Damschroder, L. (2007). Qualitative content analysis. In *Empirical methods for bioethics: A primer*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3709\(07\)11003-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3709(07)11003-7)
- Garfein, A. J., & Herzog, A. R. (1995). Robust Aging among the young-old, the old old and oldest-old. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B, 77-87. <https://doi.org/10.1093/geronb/50B.2.S77>
- Gerpott, F. H., Lehmann-Willenbrock, N., & Voelpel, S. C. (2017). A phase model of intergenerational learning in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 16(2), 193–216. <https://doi.org/10.5465/amle.2015.0185>
- Gringart, E., Helmes, E., & Speelman, C. P. (2005). Exploring attitudes toward older workers among Australian employers: An empirical study. *Journal of Aging and Social Policy*, 17(3), 85–103. https://doi.org/10.1300/J031v17n03_05
- Hagestad, G. O., & Uhlenberg, P. (2006). Should we be concerned about age segregation? Some theoretical and empirical explorations. *Research on Aging*, 28(6), 638–653. <https://doi.org/10.1177/0164027506291872>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), e1-e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Hennekam, S. (2015). Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability. *Journal of Management Development*, 34(9), 1113–1133. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2014-0047>
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, 61(3), 4–22. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.3.4>
- Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 331–346. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.748656>
- James, J. B., McKechnie, S., & Swanberg, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173–196. <https://doi.org/10.1002/job.681>
- Karpinska, K., Henkens, K., Schippers, J., & Wang, M. (2015). Training opportunities for older workers in the Netherlands: A Vignette Study. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.03.002>

- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in psychology*, 9, 1086. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Kunze, Florian, Boehm, S. e Bruch, H. (2013). Organizational performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. *Journal of Management Studies*, 50 (3), pp- 413-442. <https://doi.org/10.1111/joms.12016>
- Lallemand T, Rycx F (2009) Are young and old workers harmful for firm productivity? *Economist* 157:273–292. <https://doi.org/10.1007/s10645-009-9126-5>
- Lee, C. C., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2009). Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology*, 35(1), 15–31. <https://doi.org/10.1080/03601270802300091>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA publications and communications board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26–46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), 332-336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Löckenhoff, C. E., de Fruyt, F., Terracciano, A., McCrae, R. R., de Bolle, M., Costa, P. T., Aguilar-Vafaie, M. E., Ahn, C. kyu, Ahn, H. nie, Alcalay, L., Allik, J., Avdeyeva, T. v., Barbaranelli, C., Benet-Martinez, V., Blatný, M., Bratko, D., Cain, T. R., Crawford, J. T., Lima, M. P., ... Yik, M. (2009). Perceptions of Aging Across 26 Cultures and Their Culture-Level Associates. *Psychology and Aging*, 24(4), 941–954. <https://doi.org/10.1037/a0016901>
- Lössbroek, J., Lancee, B., van der Lippe, T., & Schippers, J. (2021). Age Discrimination in Hiring Decisions: A Factorial Survey among Managers in Nine European Countries. *European Sociological Review*, 37(1), 49–66. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa030>
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169–190. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and Validation of the Workplace Age Discrimination Scale. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 493–513. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6>

- Marques, S. (2011). *Discriminação da Terceira Idade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos. Lisboa: Relógio D'Água Editores
- Meyer, J. (2007). Older workers and the adoption of new technologies. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (07-050). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1010288>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138(5), 982–997. <https://doi.org/10.1037/a0027843>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013a). A prescriptive intergenerational-tension ageism scale: succession, identity, and consumption (SIC). *Psychological assessment*, 25(3), 706. <https://doi.org/10.1037/a0032367>
- North, M.S. & Fiske, S. (2013b). Act Your (Old) Age: Prescriptive, Ageist Biases Over Sucession, Consumption and Identity. *Personality and Social Psychology Bulletin* 39(6), 720-734. <https://doi:10.1177/0146167213480043>.
- North, M.S. & Fiske, S. (2016). Resources scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *Journal of Social Issues*, 72(1),122-145. <https://doi: 10.1111/josi.12159>
- O'Connor, M. L., & McFadden, S. H. (2012). A Terror Management Perspective on Young Adults' Ageism and Attitudes Toward Dementia. *Educational Gerontology*, 38(9), 627–643. <https://doi.org/10.1080/03601277.2011.595335>
- Oh, S. Y., Bailenson, J., Weisz, E., & Zaki, J. (2016). Virtually old: Embodied perspective taking and the reduction of ageism under threat. *Computers in Human Behavior*, 60, 398–410. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.02.007>
- Ospina, S. M., Esteve, M., & Lee, S. (2018). Assessing Qualitative Studies in Public Administration Research. *Public Administration Review*, 78(4), 593–605. <https://doi.org/10.1111/puar.12837>
- Palmore, E. (1999), *Ageism: negative and positive*, Nova Iorque, Springer
- Palmore, E. (2001). The ageism survey: First findings. *The Gerontologist Society of America*, 41, 572-575. <https://doi: 10.1093/geront/41.5.572>

- Prskawetz A, Mahlberg B, Skirbekk V, Freund I, & Winkler-Dworak M. (2006). *The impact of population ageing on innovation and productivity growth in Europe*. Institut für Demographie, Österreichische Akademie der Wissenschaften.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63(4), 655–660. <https://doi.org/10.1079/pns2004399>
- Rupp, D. E., Vodanovich, S., & Crede, M. (2006). Age Bias in the Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1337–1364. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00062.x>
- Ribeiro, M., & Coimbra, J. L. (2007). O envelhecimento activo: a posição dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho actual e algumas políticas, objectivos e instrumentos de intervenção que visam promover a sua participação na vida activa. In *A formação profissional no horizonte da interculturalidade e da integração sociolaboral: actas do VII congresso internacional de Galicia e Norte de Portugal de formação para o trabalho*, 205-215.
- Swift, H. J., Abrams, D., Lamont, R. A., & Drury, L. (2017). The Risks of Ageism Model: How Ageism and Negative Attitudes toward Age Can Be a Barrier to Active Aging. *Social Issues and Policy Review*, 11(1), 195–231. <https://doi.org/10.1111/sipr.12031>
- Trepte, S. (2006). Social Identity Theory. *Social Identity theory*, 255-271.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36, 309–330. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>
- Van Wicklin, S. A. (2020). Ageism in nursing. *Plastic Surgical Nursing*, 40, 20–24 <https://doi.org/10.1097/PSN.0000000000000290>
- Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: A review. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(3), 181–203. <https://doi.org/10.1080/13645579.1998.10846874>
- Yun, R. J., & Lachman, M. E. (2006). Perceptions of aging in two cultures: Korean and American views on old age. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 21(1–2), 55–70 <https://doi.org/10.1007/s10823-006-9018-y>

Anexos

Anexo 1- Guião da Entrevista

1. O que vos motivou a participar neste grupo de discussão?

2. Tópico de abertura:

A moderadora apresenta o tópico de abertura:

“A discriminação etária no local de trabalho pode ser bastante subtil ou mais óbvia, e ocorre quando os trabalhadores são tratados de forma diferente com base em quão jovens/velhos são ou em quão jovens/velhos aparentam ser.

Formas subtis de discriminação etária podem ocorrer em situações do quotidiano no local de trabalho, tais como quando um trabalhador mais jovem/ mais velho se sente ofendido com comentários sobre a sua idade, ou quando não se sente totalmente incluído nas atividades em contexto laboral.

Exemplos mais sérios de discriminação etária incluiriam uma situação em que um trabalhador lhe vê negada uma oportunidade simplesmente por ser considerado ou demasiado jovem ou demasiado velho, ou é tratado de forma diferente com base na sua idade, por exemplo no que diz respeito a oportunidade de formação, em avaliações de desempenho, ou ao ser considerado para promoções.”

3. Discussão sobre os trabalhadores mais velhos:

1. O que considera mais problemático no local de trabalho: idadismo face aos mais jovens ou face aos mais velhos?

2. Às vezes, ouvimos as pessoas dizerem que um trabalhador é demasiado velho.

Porque é que isso acontece?

2.1. O que significa?

2.2. Quais são as vossas experiências relativamente a um trabalhador ser demasiado velho?

3. Aqui estão algumas das formas através das quais as pessoas mais velhas são estereotipadas, isto é, formas que as pessoas usam para indicar o que uma pessoa mais velha deve/não, deve fazer.

Contudo, como neste estudo estamos interessados no contexto laboral, pedia-vos que fizesses o exercício de transpor estes temas mais gerais para o contexto laboral. Vamos também tentar dar-vos exemplos mais direcionados para o contexto laboral.

Sucessão

Expectativas relacionadas com a ideia de que os mais velhos se devem afastar para dar lugar aos mais jovens, nomeadamente em contexto laboral.

Exemplos: *Se não fosse o facto dos trabalhadores mais velhos se oporem à mudança, poderíamos progredir muito mais rapidamente;*

A maioria dos trabalhadores mais velhos não sabem quando é altura de abrir caminho para a geração mais nova;

As promoções laborais não se deviam basear na experiência dos trabalhadores mais velhos, em detrimento da sua produtividade.

Consumo

Expectativas relacionadas com a ideia de que os mais velhos não devem consumir mais do que a parte justa dos recursos sociais, nomeadamente em termos de segurança social (em contexto laboral, poder-se-ia pensar, por exemplo, em termos de salários, de pedidos de baixas médicas).

Exemplos: *Os trabalhadores mais velhos são um fardo demasiado grande;*

O benefício máximo que os trabalhadores mais velhos podem dar à sociedade é passarem os seus recursos aos demais.

Identidade

Expectativas relacionadas com a ideia de que os mais velhos não devem entrar no “território” dos mais jovens, nomeadamente em termos do uso de redes sociais (em contexto laboral, poder-se-ia pensar, por exemplo, em termos dos colegas com quem se almoça, ou se toma café ou se convida para uma saída depois do trabalho).

Exemplos: *Normalmente, os trabalhadores mais velhos não deviam ir aos sítios onde os mais jovens estão com os amigos;*

Em geral, os trabalhadores mais velhos não devem frequentar lugares para mais jovens.

3.1. O que pensa sobre estes exemplos aplicados ao contexto laboral? Fazem sentido?

3.2. Como é que estes exemplos se “encaixam” na vossa experiência em contexto laboral, no que têm ouvido, visto?

3.3. Conseguem lembrar-se de mais crenças acerca do que os trabalhadores mais velhos devem/não, devem fazer?

4. Às vezes, notamos que as pessoas esperam coisas contraditórias dos trabalhadores mais velhos.

Por exemplo, espera-se que estejam abertos a aprender e que tenham mais conhecimentos.

Outro exemplo é que se espera que tenham o conhecimento dos trabalhadores mais jovens em consideração e que sejam mais experientes.

Quais são os vossos pensamentos sobre isto?

5. Uma coisa que ouvimos com frequência é que os trabalhadores mais velhos deveriam ser menos arrogantes ou agir/sentir-se menos superiores.

O que é que isto significa em termos de comportamento?

Podem dar alguns exemplos do que isto significa?

Como é que os trabalhadores mais velhos se deveriam comportar?

6. Também ouvimos que os trabalhadores mais velhos deveriam ser mais humildes.

Isso significa a mesma coisa?

Podem dar alguns exemplos do que isto significa?

Como é que os trabalhadores mais velhos se deveriam comportar?

4. Finalização da discussão/sessão:

- Antes de terminarmos, podem indicar-nos a vossa profissão?
- Têm algo a acrescentar?
- Debriefing:

Como mencionado no início, este estudo faz parte de um projeto mais abrangente sobre idadismo no local de trabalho, e estamos particularmente interessados em saber mais acerca do idadismo face aos trabalhadores mais jovens, pois este é um tópico pouco estudado. Queremos compreender melhor o que se espera dos trabalhadores mais

jovens e mais velhos, e porquê. Também queremos compreender se existem diferentes expectativas face aos trabalhadores, com base na sua idade.

Os resultados desta investigação podem beneficiar organizações e trabalhadores de todas as idades, ao reduzir as interações negativas e ao melhorar a justiça em contexto de trabalho, e a saúde, satisfação e oportunidades de crescimento profissional dos trabalhadores.

- Recolher algum feedback acerca do grupo de discussão: opiniões acerca da organização; conseguiram participar ativamente? As discussões promovidas foram relevantes? Têm alguma sugestão?



CONSENTIMENTO INFORMADO

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação, intitulado por Age@work a decorrer no **ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Universidade Católica de Lisboa e Vlerick Business School (Financiado por Fundação Francisco Manuel dos Santos)**. O estudo tem como objetivo estudar a discriminação baseada na idade no contexto laboral, identificando estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores jovens e analisando as suas consequências, enquanto adota uma perspetiva bidirecional, ao abordar também estereótipos prescritivos em relação aos trabalhadores mais velhos.

O estudo é realizado por **Miriam Rosa**, que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste na participação de uma reunião *Focus Group* de durabilidade máxima de uma hora, em que vai responder no formato livre as perguntas correspondentes do guião. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora, pelo que **aceito** nele participar.

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____